

PERSÖNLICHKEIT UND BERUFSKULTUR VON JOURNALISTEN

Abhandlung
zur Erlangung der Doktorwürde
der Philosophischen Fakultät
der
Universität Zürich

vorgelegt von
Annette Regula Schär

von Zumikon, Zürich, Flurlingen / ZH und Eriswil / BE

Angenommen im Frühjahrssemester 2011 auf Antrag von
Herrn Prof. Dr. Willibald Ruch und Herrn Prof. Dr. Frank Esser

Diese Arbeit ist Marc gewidmet,
meiner grossen Liebe

Curriculum Vitae

Annette Schär

Persönliche Angaben

Name: Annette Schär (-Müller)
Adresse: Oberhubstrasse 24
8125 Zollikerberg
Tel: +41 76 412 29 09
Mail: annetteschaer@me.com

Geburtstag: 29.09.1979
Bürgerorte: Zumikon ZH; Zürich ZH

Zivilstand: verheiratet
Kinder: Jonathan Arthur (14.02.2012)



Berufliche Erfahrung

2011 bis dato



Manager Corporate Communications upc cablecom

Aufbau und Leitung des Teams Corporate Language, mit Personalverantwortung

- Verantwortlich für Sprachanwendung und Hebung der Textqualität im Unternehmen
- Verantwortlich für die interne Übersetzungsabteilung und den Kontakt zu Agenturen
- Verantwortlich für interne Sprachregelungen in Deutsch und Fremdsprachen
- Mitarbeit im internen Changeprojekt, das einen Wandel der Unternehmenswerte vorantreibt
- Leitung und Mitarbeit bei Projekten der Kommunikationsabteilung

2009 bis 2011

Projektmanagerin Peter Bütikofer & Company

Leitung von Kommunikationsprojekten mit Budgetverantwortung für Kunden im Finanzdienstleistungssektor, Tourismus und Industrie

- Verantwortung im Kontakt zu unterschiedlichen Kunden und Anspruchsgruppen; Akquisition von Neukunden; Zusammenarbeit mit Grafikern (In-house) und externen Dienstleistern (Web, Film, Übersetzung)
- Zuständig für Konzeption und Umsetzung von Konzepten für die interne und externe Kommunikation u.a. innerhalb eines umfassenden Changeprojektes
- Projektleitung bei Filmprojekten (In- und Ausland)

2007 bis 2009

Tages-Anzeiger

- Konzeptionelle und inhaltliche Verantwortung für den Relaunch eines Kundenmagazins; seither Chef-redaktorin (Auflage 150'000 Ex., fünf Sprachen)
- Geschäftsführung GIRAS (Gesellschaft der Investor Relations Agenturen der Schweiz)
- Tätigkeiten in Investor Relations, Medienarbeit und Monitoring, Ghost Writing bei Reden / Fachartikeln
- Organisation und inhaltliche Gestaltung einer prominent besetzten Podiumsveranstaltung eines Schweizer Finanzdienstleisters

Journalistin

Journalistin Tages-Anzeiger und andere Medien

- Interimistische Leitung Seite Bellevue und Einsätze als Abschlussredaktorin Tages-Anzeiger
- Einmonatiger Reportage-Aufenthalt in Kambodscha
- Beiträge für NZZ Folio, NZZ am Sonntag, Annabelle

Im 2007



Kommunikationsberatung DEZA

Nebenberufliches Mandat

- Beratung für Struktur und Sprache einer Studie zu Handen des Bundesrates (Entwicklungspolitik)

2006 bis 2007

Tages-Anzeiger

Trainee Tages-Anzeiger

18-monatiger Ausbildungsgang; Mitarbeit in den Ressorts der Zeitung (im Turnus)

- Schaffung eines breiten Portfolios: Texte für Regionales, Wirtschaft und Politik, div. Textsorten
- Erfahrungen extern: zwei Monate Aufenthalt beim Korrespondenten in der Westschweiz, drei Monate bei der Frauenzeitschrift Annabelle (Tamedia)
- Aufbau eines breiten Kontaktnetzes

Im 2005



Psychologische Unternehmensberatung

Mitarbeit beim Beratungsunternehmen AOC AG Zürich mit Fokus auf Fragen von Führung, Organisation, Entwicklung

- Div. Kunden aus Industrie, Pharma, Telco etc.
- Mitarbeit in einem Top-Management Projekt der Swisscom (Thema: Corporate Social Responsibility)

Berufliche Tätigkeiten während des Studiums

1999 bis 2005

NZZ

Journalistin Neue Zürcher Zeitung

- Regelmässige Mitarbeit
- Live-Berichterstattung von Veranstaltungen
- Tätigkeit v.a. im Ressort Zürich

2004 bis 2005



Journalistin Tagblatt der Stadt Zürich

- Verantwortung für den Stadt-Kalender
- Regelmässige freie Mitarbeit

2000 bis 2003



Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Mitarbeit am Institut für Sozial- und Präventivmedizin der Universität Zürich

- Beratung und Mitarbeit bei der Konzeption und Produktion einer multimedialen Website im Auftrag der Krebsliga

Im 2001



Pressesprecherin

Mandat als Pressesprecherin der Schweizer Breakdancemeisterschaften

- Erfahrung als Medienverantwortliche, Einblick ins Eventmanagement

1999 bis 2003

ZS

Zürichsee-Zeitung

Journalistin

Erste journalistische Tätigkeiten

- Redaktorin Studentenzeitungen: Verantwortlich im Team für Planung, Layout und Produktion einer Zeitung (Zürcher Studentin) und eines Magazin (iQ)
- Regelmässige Kolumnen und Beiträge für die Zürichsee Zeitungen
- Mitarbeit bei Jugend- und Musikmagazinen
- Produktionsassistentz bei Tele 24, Sendung Bistro



Aus- und Weiterbildung

2008 bis 2011

Doktorat Universität Zürich

Nebenberufliche Dissertation in Psychologie / Medienwissenschaft. Mitarbeit in einem internationalen Forschungsprojekt.

2006 bis 2008

Medienschule MAZ Luzern

Berufsbegleitender Diplomstudiengang Journalismus.

1999 bis 2005

Psychologiestudium Universität Zürich

Nebenfächer: Ethnologie und Deutsche Sprachwissenschaft. Abschluss summa cum laude.

1986 bis 1999

Grundausbildung

Primarschule Zumikon, Kantonsschule Hohe Promenade, Maturität Typus B

Praktika

2003	Drei Monate, Redaktion NZZ, Zürich
2002	Zwei Monate, Redaktion Zürichsee Zeitung, Stäfa
1999	Einen Monat, Musikagentur MZEE, Köln

Besondere Kenntnisse

- Sprachen: Deutsch (Muttersprache), Englisch (fließend), Französisch (fließend)
- Gute Anwenderkenntnisse Office Programme
- Kenntnisse beim Erstellen von Webseiten und Blogs, im Umgang mit Apps und Social Media
- Erfahrung in der Konzeption und Konstruktion von Fragebogen und psychologischen Tests
- Kenntnisse in Erhebung und quantitativer Datenanalyse (SPSS)
- Kenntnisse in Erhebung und qualitativer Datenanalyse (Atlas-Ti)
- Kenntnisse im Umgang mit Redaktionssystemen (Quark, InDesign)

Preise und Auszeichnungen

Mai 2008	Aufgeführt unter den „besten 30 Journalisten unter 30“ in einem Rating des „Schweizer Journalist“
Dez 2007	Preis des „Schweizer Journalist“ bei der Wahl der „Besten Journalisten 2007“ bei „Newcomer unter 30“ (3. Platz)
Juni 2005	Preis für die beste Lizentiatsarbeit 2003 bis 2005, verliehen von der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeits- und Organisationspsychologie

Engagement

Presseverein	2008 bis 2012 Vorstandsmitglied Zürcher Presseverein. Mai 2010 bis Mai 2012 Vizepräsidentin
Politik	Organisation und Moderation einer berufspolitischen Podiumsdiskussion 2008 (Journalismus) Teilnahme in politischem Mentoring 2006, Einblick in die schweizerische Nationalpolitik
Leo Club Zürich	„Jugendsektion“ des Lions Club, Mitglied 2002 bis 2010 mit Tätigkeit im Vorstand 2003 bis 2005

Pfadfinder

Mitglied ab 1986, Leiterin ab 1994. Erwerb des Jugend & Sport Leiterausweises, Führungserfahrung, Leitung von diversen Leiter-Ausbildungslagern

Albanienverein

Verein der Kantonsschule zur Unterstützung albanischer Partnerschulen. Im Vorstand 1995 bis 1999

Interessen

- Kochen und Kulinarik
- Reisen (Südostasien mehrere Monate, Australien 2 Monate, Indien 2 Monate, Griechenland 1 Monat, China und USA je 3 Wochen)
- Wandern, Tauchen

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
1 Einleitung	2
2 Psychologische Grundlagen	6
2.1 Einleitung	6
2.2 Selektionshypothese	16
2.3 Sozialisationshypothese	25
2.4 Belege der Homogenitätshypothese	43
2.5 Fazit	61
3 Berufspersönlichkeit im kulturellen Kontext	62
3.1 Einleitung	62
3.2 Berufspersönlichkeit als Teil von Berufskultur	64
3.3 Berufskultur als Teil der Organisationskultur	75
3.4 Fazit	104
4 Berufspersönlichkeit in der Journalismusforschung	109
4.1 Einleitung	109
4.2 Stand der Journalismusforschung	114
4.3 Kulturkonzepte als Integrationskonzepte	121
4.4 Fazit	134
5 Befunde zur journalistischen Berufspersönlichkeit	138
5.1 Einleitung	138
5.2 Bisherige empirische Untersuchungen	144
5.3 Selektion von Journalisten	147
5.4 Sozialisation von Journalisten	157
5.5 Aspekte der Berufskultur von Journalisten	169
5.6 Organisationskultur im Journalismus	178
5.7 Fazit	180
6 Untersuchung	186
6.1 Einleitung	186
6.2 Zielsetzung des Forschungsvorhabens	187
6.3 Methode	189
6.4 Durchführung	195
6.5 Transkription	202
6.6 Analyse und Auswertung	204
6.7 Methodendiskussion	205
6.8 Ergebnisdarstellung	207
7 Ergebnisse und Interpretation	209
7.1 Einleitung	209
7.2 Die Berufspersönlichkeit von Journalisten	209
7.3 Subgruppen von Journalisten	257
7.4 Effekte der Berufspersönlichkeit	308
8 Diskussion und Ausblick	339
8.1 Diskussion der Thesen und Ausblick	339
8.2 Einlösung des Anspruchs der Arbeit	345
9 Literaturverzeichnis	350
Anhang	365

1 Einleitung

Die vorliegende Arbeit soll einen Beitrag leisten in einer Diskussion in der Medienwissenschaft. Es geht um die Frage der Journalismusforschung nach dem Stellenwert der Person (und damit verbunden der Persönlichkeit) von Journalisten für den Journalismus.

Insbesondere in den Anfängen der Journalismusforschung wurde die Persönlichkeit von Journalisten oft thematisiert - allerdings in einer normativen Weise. Im Laufe der Jahre ist das Thema aber etwas in Vergessenheit geraten. Die spätere empirische Journalismusforschung hat zur Klärung der Bedingungen der journalistischen Aussagenentstehung viele personenzentrierte Variablen erhoben (demographische Merkmale, Bildung, Sozialisation, Einstellungen, Arbeitsbedingungen etc.). Eine psychologisch orientierte Persönlichkeitsforschung war hierbei kaum Bestandteil des Forschungsinteresses. Doch lässt es sich feststellen, dass die Berufsgruppe der Journalisten heute in vielen Bereichen sehr gut erforscht ist. Die empirische Journalismusforschung hat sich auch in ihren Konzeptionen von der Annahme eines frei handelnden Subjekts entfernt. Vermehrt sind strukturelle Aspekte berücksichtigt worden. Von einer anfänglichen Personzentrierung hat man sich also zunehmend einer vielseitigeren Analyse von sozialen Beziehungen gewidmet, die der Entstehung publizistischer Produkte zugrunde liegen.

Aktuell sucht das Fach nach Konzepten um die journalistische Aussagenentstehung zu erklären, in denen sowohl der Akteur (also der Journalist) berücksichtigt wird und die gleichzeitig strukturelle Gegebenheiten (zum Beispiel das redaktionelle Umfeld, das Mediensystem) mit einbeziehen. Es wird nach einer Verbindung von Mikro- und Makrolevel gesucht. Neuere Vorstösse verweisen etwa, mit unterschiedlichen Herangehensweisen, unter dem Stichwort „Journalismuskultur“ auf die Anwendung des Milieu- oder Kulturbegriffs in der Journalismusforschung. Es finden sich hier auch einige soziologisch oder psychologisch orientierte Ansätze, die den kognitiven Prozess der Sinnkonstruktion und die gegenseitige Orientierung der Journalisten aneinander thematisieren.

Hier liegt der Punkt, an dem die vorliegende Arbeit einsetzen und einen Transfer vollziehen möchte: Es soll versucht werden das Thema Persönlichkeit in einer nicht-

normativen und psychologisch orientierten Sichtweise wieder einzubringen. Eine in der Psychologie oft postulierte, aber noch nicht näher begründete Annahme soll theoretisch soweit fundiert werden, dass das Konzept pragmatisch angewendet werden kann. Es handelt sich um die Annahme, dass sich bei der gegenseitigen Annäherung von Person und Beruf (durch Prozesse von Selektion und Sozialisation) eine „Berufspersönlichkeit“ herausbildet. Unter Berufspersönlichkeit ist eine Art „berufliche Modalpersönlichkeit“ zu verstehen. Analog zu dem, was einst unter dem Stichwort Nationalcharakter auf Ebene von Nationalstaaten diskutiert wurde. Die Annahme ist also, dass sich Personen in einem Beruf tendenziell ähnlich sind und (im gegebenen Rahmen der Persönlichkeitsveränderung in der Sekundärsozialisation) auch ähnlich werden.

Weiter kann angenommen werden, dass diese Berufspersönlichkeit wiederum auf die berufliche Umwelt auf spezifische Weise wirkt: Mit der in der Psychologie formulierten Annahme „the people make the place“ (dass Personen durch ihre gemeinsame Persönlichkeit ihre Umwelt spezifisch prägen), kann Persönlichkeit (Individuallevel) via Aggregation zur Berufspersönlichkeit mit bestehenden (strukturellen) Konzepten von Berufs- und Organisationskultur verbunden werden. Ohne eine Aussage über deterministische Wirkungsrichtungen zu implizieren kann angenommen werden, dass die Berufspersönlichkeit die Berufskultur respektive Organisationskultur „prägt“. Dadurch findet auch eine Verknüpfung von Mikro- und Makrolevel statt.

Die Relevanz der Thematik ergibt sich - ganz allgemein, nicht nur für die Journalismusforschung - aus der Annahme, dass die gegenseitige Orientierung von ähnlichen Individuen aneinander das berufliche Handeln spezifisch beeinflusst. Beispielsweise wird in der Organisationspsychologie oft auf die massgebende Kraft der Unternehmenskultur verwiesen. Es kann aber auch die durch Berufspersönlichkeit geprägte Berufskultur ein Faktor sein, mit dem manche auffindbare Probleme (etwa: Widerstand gegen Wandel) erklärt werden können.

Die vorliegende und in diesem Verständnis „interdisziplinär“ angesetzte Arbeit soll - primär aus dem Interesse an einem Erkenntnisgewinn in der Publizistik - diesen Fragen nachgehen. So soll das Konzept Berufspersönlichkeit ausreichend fundiert werden, damit es anschliessend mit den Konzepten von Berufskultur und Organisationskultur verknüpft werden kann. Ein Transfer in die Journalismusforschung bedingt, dass den offenen Forschungsfragen und bereits bestehenden Hinweisen auf Persönlichkeit und Berufskultur von Journalisten in der Literatur nachgegangen wird. In Er-

mangelung einer hinreichenden, nicht-normativen Beschreibung der Persönlichkeit von Journalisten soll dann mit einer Untersuchung versucht werden die Berufspersönlichkeit von Journalisten im Zusammenhang ihrer Berufskultur zu beschreiben: Welche Eigenschaften sind typisch für Journalisten? Und wie lässt sich damit zusammenhängend ihre Berufskultur skizzieren?

In Anbetracht der Komplexität und Verwobenheit von Konzepten wie Persönlichkeit und Kultur auf unterschiedlichen Ebenen soll für das Forschungsvorhaben ein realistischer Anspruch formuliert sein:

- *Theoretische Fundierung der Berufspersönlichkeit:* Erstmals theoretisch fundiert aufzuzeigen, was zum Phänomen Berufspersönlichkeit führt, also warum Personen in einem Beruf sich a priori ähnlich sind. Dieses Konzept soll soweit ausformuliert werden, dass damit pragmatisch gearbeitet werden kann, um es danach in die publizistische Forschung zu integrieren zu können
- *Einbettung:* Das neue Konzept Berufspersönlichkeit mit den bereits gut erforschten Themen Berufskultur und Unternehmenskultur in Verbindung bringen
- *Darlegung Status Quo:* Den Stand der Journalismusforschung aufzeigen
- *Berufspersönlichkeit In Bezug auf Journalismus untersuchen:* Die Thematik auf den Beruf der Journalisten anzuwenden und aufzuzeigen, wie die Berufspersönlichkeit von Journalisten a) beschaffen ist und b) wie diese allenfalls die Berufskultur prägt

Folgende Schritte sind dafür notwendig:

1. Zur Schaffung der Grundlage einen Nachweis der bisher alltagspsychologischen Annahme von Berufspersönlichkeit erstellen → damit wird eine oft formulierte Annahme in der Psychologie fundiert
2. Erläuterung des Zusammenhangs von Berufspersönlichkeit, Berufskultur und Organisationskultur → damit wird das neue Konzept in einen Rahmen gesetzt zu bestehender Berufs- und Organisationsforschung
3. Darlegung des aktuellen Standes der Journalismusforschung → damit werden die offenen Fragen des Fachs kurz erläutert
4. Anwendung der Berufspersönlichkeit im Journalismus → damit wird aufgezeigt, wie das Konzept Berufspersönlichkeit einen Beitrag leisten kann
5. Den Wissensstand zum Thema Persönlichkeit und Berufskultur von Journalisten aufzeigen → damit zeigt sich der Mangel an einer nicht-normativen Beschreibung der Persönlichkeit von Journalisten
6. Empirische Ergründung der Berufspersönlichkeit von Journalisten, auch im Zusammenhang mit ihrer Berufskultur → damit wird das Thema untersucht mit Beschränkung auf eine kleine Gruppe
7. Diskussion der Ergebnisse und Blick in die Zukunft

Die Struktur der Arbeit folgt den skizzierten Schritten: In Kapitel 2 werden die psychologischen Grundlagen von Berufspersönlichkeit geschaffen. Kapitel 3 bettet Berufspersönlichkeit in die Thematik Berufs- respektive Organisationskultur ein. Der Stand der Journalismusforschung wird in Kapitel 4 kurz dargelegt, in Kapitel 5 wird dann skizziert, inwiefern Berufspersönlichkeit an dieser Stelle ein möglicher Lösungsansatz sein könnte. In den nachfolgenden Kapiteln gelangt die Berufspersönlichkeit von Journalisten zur Untersuchung: In Kapitel 6 werden bisherige Befunde zur Persön-

lichkeit und Berufskultur von Journalisten zusammengetragen. Aus den vorhandenen Lücken zeigt sich ein Bedarf nach einer Untersuchung. Kapitel 7 erläutert das Forschungsvorhaben mit der Methodik der Untersuchung, Kapitel 8 legt die Ergebnisse für die betreffende Gruppe samt Interpretation dar und zuletzt wird in Kapitel 9 diskutiert, was die Untersuchung zur Schliessung der Forschungslücke beitragen konnte. Der interdisziplinäre Ansatz soll hierbei zweifachen Nutzen generieren, ganz nach dem Motto von Donsbach (2004, S. 133):

However I am far from advocating a psychological monopoly. As in most cases, there are several ways to the truth and it is the combination or integration of different approaches and different disciplines that can improve our knowledge.

Aus einem publizistischen Blickwinkel betrachtet kann die Einführung der Konzepte Berufspersönlichkeit, Berufskultur und Organisationskultur in das Fach den Blick für ein neues Verständnis von „Journalismuskultur“ erweitern und bestehende Konzepte, welche die gegenseitige Orientierung von Journalisten betonen mit dem Hinweis ergänzen, dass Journalisten bereits eine ähnliche Persönlichkeit aufweisen. Die Psychologie wiederum profitiert vom bisherigen Forschungsstand der Journalismusforschung für diese so manche Unterdisziplinen des Fachs (Persönlichkeitspsychologie, Berufspsychologie, Organisationspsychologie) betreffende Frage. Denn die Journalisten sind ein gut untersuchter Berufsstand, der demographisch eine eher homogene Zusammensetzung aufweist. Ihre ausgeprägte Orientierung aneinander ist ausserdem ein oft beschriebenes Ergebnis der Forschung. Dadurch eignen sich Journalisten in besonderem Mass für die Anwendung der genannten Konzepte.

2 Psychologische Grundlagen

2.1 Einleitung

2.1.1 Beruf und Identität oder: die Berufspersönlichkeit

In diesem Kapitel wird eine theoretische Fundierung der bisher alltagspsychologischen Annahme von Berufspersönlichkeit erstellt. Mit dem Begriff Berufspersönlichkeit ist eine Art charakteristische Grundpersönlichkeit eines Berufes gemeint. Oder man könnte auch sagen: die gemeinsamen Persönlichkeitsaspekte von Menschen in diesem Beruf. Es besteht also die Annahme, dass es Persönlichkeitszüge gibt, die Angehörigen von Berufsgruppen wie Buchhaltern respektive Schauspielern, Bankangestellten oder Fernfahrern untereinander gemeinsam sind und die diese Gruppe bis zu einem gewissen Grad charakterisieren.

Der Beruf mit seinen Tätigkeitsanforderungen und Karriereoptionen hat dabei für die Identität einer Person einen besonders wichtigen Stellenwert. Das zeigen auch empirische Befunde der beruflichen Sozialisationsforschung (Heinz, 1995; Schallberger, 2000). Windolf (1981) bestätigt: „Die Beziehung von Beruf und Identität wird prekär, weil die Träger der Berufsrolle nicht nur in der Arbeitsorganisation, sondern auch in anderen sozialen Systemen nach ihrem Berufen klassifiziert werden; in dieser Hinsicht hat der Beruf eine ähnlich distinktive Funktion wie das Geschlecht oder das Alter“ (S. 52). Bergmann (2004) geht einen Schritt weiter. Er sagt, dass die berufliche Arbeit zentral in der Persönlichkeit verankert sei, ihre Interessen, Fähigkeiten und Werthaltungen repräsentiert und ihre Identität bestimme. „Der Beruf ist daher wie kein anderes Einzelmerkmal geeignet, eine Person zu charakterisieren und hinsichtlich ihrer sozialen Lage einzuordnen“ (S. 348).

Diese Aussage lässt sich auch umkehren: Wenn ein Beruf geeignet ist, eine Person sozial einzuordnen und zu charakterisieren, dann müssten der Logik folgend die Menschen, die in gleichen Berufen sind, auch ähnliche Charakteristiken aufweisen. Was Thema des vorliegenden Kapitels ist, zeigt beispielhaft ein Zitat von Rosenstiel:

Menschen, die arbeitslos sind, unterscheiden sich von jenen, die Arbeit haben, und diese wiederum lassen sich in Abhängigkeit von ihrer beruflichen Tätigkeit voneinander unterscheiden. Auch mit dem untrainierten Auge kann man häufig den Priester vom Sozialar-

beiter, diesen wiederum vom Lehrer oder Industriemeister etc. unterscheiden, was nicht selten als „déformation professionnelle“ gedeutet wird: d.h. es wird angenommen, dass die berufliche Tätigkeit den Menschen prägt, sozialisiert. Dies kann, aber muss nicht der Fall sein, denn die Unterschiede können auch darauf zurückgeführt werden, dass Selbst- und Fremdsелеktionsprozesse dafür verantwortlich sind, dass die einen Arbeit bekommen, die anderen aber nicht, und dass des weiteren bestimmte Personen sich um ganz spezifische Positionen bemühen, nicht aber um andere, und dass schliesslich auch die Unternehmen für bestimmte Aufgaben die einen, nicht aber die anderen auswählen. (Rosenstiel, 2007, S. 23)

Hinsichtlich der spezifischen Charakteristika von Berufsangehörigen gibt es, wie Rosenstiel anspricht, den bekannten Ausdruck „déformation professionnelle“. Dieser weist in Anspielung auf den französischen Ausdruck für die Berufsausbildung (formation professionnelle) darauf hin, dass die sozialisatorischen Auswirkungen einer Ausbildung auch dysfunktional werden können. Also dass sich gewisse für den Beruf spezifischen Wesensarten so sehr herausbilden oder verstärken, dass man nicht mehr umhin kommt, sie übergeneralisiert anzuwenden - also auch in Kontexten in denen sie nicht mehr nützlich oder unpassend sind.

Das spricht für die Plausibilität der Annahme von Berufspersönlichkeit. Bis anhin wurde diese Annahme jedoch kaum erforscht. Die Suche in der sozialwissenschaftlichen Literatur ergibt nur wenige Untersuchungen in Richtung Berufspersönlichkeit. Darunter finden sich u.a. einige einzelne Arbeiten aus den 1980er Jahren zur charakteristischen Persönlichkeit von bestimmten Berufsgruppen wie Bibliothekaren (Clift, 1976), Sportlehrern (Haase & Haase, 1982), Call-Girls (Bischoff, 1983), Lokführern (Kohler, 1983), Ingenieuren (Mayer, 1985) oder Medizinern (Thomas-Studený, 1986). Diese Untersuchungen haben jeweils unterschiedliche Persönlichkeitsansätze verfolgt und kommen auch zu unterschiedlichen Ergebnissen.

Im Folgenden werden die Prozesse skizziert, die zu Berufspersönlichkeit führen. Dabei sind, wie Rosenstiels obiges Zitat zeigt, zwei Sichtweisen dominierend: Jene, dass die Persönlichkeit die Berufstätigkeit beeinflusst (Selektionshypothese) und jene, dass die Berufstätigkeit die Persönlichkeit beeinflusst (Sozialisationshypothese). Auf diese beiden Prozesse (siehe auch Schallberger, 2000; Moser, 1991) wird nachfolgend eingegangen. Es bestehen ausserdem einige wenige empirische Belege der sogenannten Homogenitätshypothese (Annahme, dass Personen in einem Beruf respektive in einer Organisation sich ähnlich sind) und auch die Existenz von zur Berufspersönlichkeit verwandten Konzepten darf als Hinweis für die Richtigkeit der Annahme von Berufspersönlichkeit gelten.

Eine konzeptionelle Unsauberkeit in den folgenden Kapiteln wird an dieser Stelle

vorwegnehmend eingestanden: In der Literatur werden Beruf und Organisation oft als dasselbe behandelt, zum Beispiel in der Literatur zur Sozialisation. Die berufliche Sozialisation kann von der organisationalen nicht sauber getrennt werden und wird oft synonym verwendet oder gar nicht wirklich unterschieden. Diese mangelnde Präzision kann leider nicht aufgelöst und dem Umstand nur damit hinreichend begegnet werden, indem auf ihn hingewiesen wird.

2.1.2 Forschungsleitende Konzepte

2.1.2.1 Beruf und Arbeit, Laufbahn, Profession

Zimmermann (2003b) definiert *Beruf* als „ein Spektrum von Wissen, spezialisierten Fähigkeiten (erlernter B.) und/oder Tätigkeiten (ausgeübter B.), welches in der Regel systematisch erlernt wird (spezifische Ausbildung) und das Individuum in die Lage versetzt, entsprechende Leistungen relativ dauerhaft im Rahmen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung zu erbringen“ (S. 32). Allerdings sind nach Bergmann (2004), die Definitionen von „Beruf“ heterogen, je nach wissenschaftlicher Disziplin. Er selbst nimmt eine teils psychologische Betrachtungsweise ein, seine Definition ist insofern für die Zielsetzung der vorliegenden Arbeit die zweckdienlichste. Er definiert zusammenfassend „Beruf als eine auf Eignung und Neigung gegründete, auf Selbstverwirklichung gerichtete und in einem gesellschaftlich definierten Rahmen längerdauernd ausgeübte, qualifizierte und bezahlte Arbeit“ (S. 344).

Berufe können in einem System klassifiziert werden, wobei die Abgrenzungen niemals eindeutig oder festgesetzt sind. Mit dem Wandel der Zeit und dem technologischen Fortschritt ändern sich auch die Berufe und die Tätigkeiten, die in ihnen ausgefüllt werden. Alte Berufe verschwinden, neue entstehen¹. In Abgrenzung zur Arbeit trägt der Berufsbegriff eher die religiös-idealistisch geprägte Idee der Berufung, wonach die innere Bindung der Person an den Beruf dieser Identität und eine gewisse Sinnerfüllung verleiht.

Auch hat der Begriff *Arbeit* einen Wandel durchgemacht (Zimmermann, 2003a). Heu-

¹ Berufe können wie erwähnt nicht immer klar voneinander abgegrenzt werden. Es gibt *Berufsgruppen*, damit sind Cluster von ähnlichen Berufen gemeint. So ist anzunehmen dass beispielsweise soziale Berufe untereinander oder auch Ingenieursberufe untereinander je Gemeinsamkeiten aufweisen. Ein ähnlicher Fall liegt bei der *Branche* vor. Sie beinhaltet Berufsfelder und Organisationen, die sich mit einem ähnlichen Inhalt beschäftigen oder auf ein ähnliches Ziel hinarbeiten, wie etwa die Musikbranche. In ihr finden sich etwa Marketingspezialisten mit Musikern, Geräteherstellern und Konzertveranstaltern vereinigt.

te wird gemäss Zimmermann Arbeit definiert als „zielgerichtete, planmässige und bewusste menschliche Tätigkeit, die unter Einsatz physischer und mentaler (geistiger) Fähigkeiten und Fertigkeiten erfolgt“ (S. 22). Verwandt und manchmal synonym verwendet mit Beruf und Arbeit sind auch die Termini *Job* („wenig qualifizierte Gelegenheitstätigkeiten, die häufig nur kurzzeitig bzw. vorübergehend und wegen guter äusserer Bedingungen (Verdienstmöglichkeiten, Arbeitsumstände) ausgeübt werden“) oder *Position* („Stellung eines Berufsinhabers innerhalb einer betrieblichen, institutionellen oder gesellschaftlichen Hierarchie“) (Bergmann, 2004). Als berufliche *Laufbahn* definiert Bergmann (2004) die „Abfolge von Jobs, Berufen und Positionen, die eine Person im Laufe ihres vorberuflichen, beruflichen und nachberuflichen Lebens einnimmt“ (S. 344f). Hinzu kommt der Begriff *Profession*, der eine wandelnde Geschichte aufweist (Stichweh, 2005). Professionen kann man kurz gefasst als Berufe mit institutionalisiertem Altruismus (Dienstideale), ethischen Standards, einer Herausbildung von Verbänden und Institutionen und einer meist definierten Ausbildung (respektive Titeln, Diplomen) als Bedingung zur Zulassung definieren. Zu den Professionen zählten einst nur wenige Berufe wie Arzt, Jurist oder Geistlicher. Im Zuge von Professionalisierungsbestrebungen (Professionalisierung im Sinne der Verberuflichung), verweisen einige Berufsstände auf ihre Standesorganisationen und Codizes und erheben Anspruch auf den entsprechenden Status. Nicht alle erreichen ihn ganz oder der Wandel der Zeit ergibt eine Entwicklung, die zu einer Deprofessionalisierung der Berufe führt. Heute ist die Abgrenzung Beruf zu Profession unklar, auch nicht-akademische Berufe verstehen sich gelegentlich als Profession. Gemäss Heinz (1995) haben „professionalisierte Berufe“ für die Identität einen besonderen Stellenwert: „In der Karrieretheorie wird angenommen, dass vor allem professionalisierte Berufe, die in Standesorganisationen und berufsethische Verhaltensnormen eingebunden sind, die über die Berufsrolle hinaus Geltung haben, die Identität prägen und der Biographie einen Sinn geben“ (S. 104). Was beachtet werden muss: Die englische Sprache hat für dieses semantische Feld eine eigene Nomenklatur mit weiteren spezifischen Bedeutungsdifferenzen (siehe etwa Super, 1983).

2.1.2.2 Persönlichkeit

Nun zur Definition von *Persönlichkeit*: Jeder hat ein Alltagsverständnis, was er unter „Persönlichkeit“ versteht. Wir sagen etwa „Churchill war eine Persönlichkeit“ und meinen damit, dass jemand eine herausragende Person ist oder eine mit einem be-

sonders prägnanten Charakter. Dieser eher positiv gefärbte Persönlichkeitsbegriff ist hier nicht gemeint. Sondern vielmehr der Persönlichkeitsbegriff der *modernen Persönlichkeitspsychologie*. Diese begann laut Friedman, Schustack und Rindermann (2007, S. 31) in den 1930ern formal Gestalt anzunehmen. Fragen, die sich gemäss Friedman et al. die Persönlichkeitspsychologen in den Anfängen gestellt hat, waren etwa diese:

- Wie ist das Selbst beschaffen?
- Dürfen allgemeine Methoden auf alle Menschen angewendet werden oder sollte man besser Einzelfälle untersuchen (nomothetischer vs. idiographischer Ansatz)?
- Was ist prägender: die Situation oder die Person (Person-Situation-Debatte)?
- Wann kann man bei Inkonsistenzen im Verhalten eines Menschen dennoch von „Persönlichkeit“ sprechen?
- Was an der Persönlichkeit ist angeboren, was vererbt?
- Ist Persönlichkeit ein brauchbares wissenschaftliches Konzept oder lediglich eine zweckdienliche Illusion?

Ein Teil dieser Fragen konnte mittlerweile gut erklärt werden. So ist man nach harten theoretischen Gefechten mittlerweile zur Ansicht gelangt, dass beide, die Person und die Situation das Verhalten von Menschen determinieren. Die moderne Persönlichkeitspsychologie geht heute gemäss Amelang und Bartussek (2006) davon aus, dass es Persönlichkeit gibt und dass diese erforschbar ist. Sie versteht Persönlichkeit wertneutral als die „Summe der auf menschliches Erleben und Verhalten bezogenen Konstrukte, deren Wechselbeziehungen untereinander und Interaktionen mit organismischen, situativen und Aussenvariablen“ (S. 47). Oder wie Hermann es definierte, ein „bei jedem Menschen einzigartiges, relativ überdauerndes und stabiles Verhaltenskorrelat“ (1976; zit. nach Amelang & Bartussek, 2006, S. 47).

Die heutige Persönlichkeitspsychologie befasst sich gemäss Amelang und Bartussek (2006, S. 47) mit der Erforschung der besagten Verhaltenskorrelate, den Gesichtspunkten der generellen Organisation und Stabilität von Persönlichkeitsfaktoren bei mehreren Personen sowie deren einzigartigen Manifestationen im Individualfall. Dabei gibt es unterschiedliche Auffassungen, was Persönlichkeit beinhaltet. Amelang und Bartussek (2006) etwa unterscheiden Persönlichkeitsfaktoren ohne Leistungsbezug (etwa Temperament oder Emotionen) von den leistungsbezogenen Faktoren (wie Intelligenz und Kreativität). Die Vielfalt der Persönlichkeitskonzepte umfasst Temperaments- und Konstitutionstypologien, faktorenanalytisch begründete Gesamtsysteme der Persönlichkeit, biopsychologisch begründete Persönlichkeitsmerkmale, emotionspsychologische und verhaltenstheoretische Persönlichkeitskonstrukte sowie kognitive Stile als Persönlichkeitskonstrukte.

Was damit deutlich wird: Die eine Konzeption der Persönlichkeit gibt es nicht und es existiert nach Asendorpf (1999) auch keine aufzählende und abschliessende Liste aller Facetten der Persönlichkeit: „Bisher gibt es in der Persönlichkeitspsychologie kein funktionsorientiertes Gliederungsschema, das sich allgemein durchgesetzt hätte“ (S. 123). Denn die Persönlichkeitspsychologie wuchs gemäss Furnham (2001) zwischen 1930 und Ende 1970 an, wurde danach aber von der Person-Situationsdebatte erfasst, die bis Mitte der 1980er andauerte. Erst mit dem erfolgreichen Fünf-Faktoren-Modell von Costa und McCrae rehabilitierte sich Amelang und Bartussek zufolge (2006, S. 276) die Persönlichkeitspsychologie wieder. Die fünf ermittelten Faktoren (Extraversion, Neurotizismus, Offenheit, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit) sind mittlerweile ausgezeichnet erforscht und finden vielerorts Verwendung. Das Konzept bleibt aber auf einer sehr abstrakten, allgemeinen Ebene und dient darum nicht allen Ansprüchen. Für eine empirische Untersuchung der Berufspersönlichkeit beispielsweise wäre es viel zu wenig differenziert.

Untersuchungen der Persönlichkeitspsychologie nehmen darum meistens eklektisch Bezug auf jene spezifischen Aspekte der Persönlichkeit, die gerade für die jeweilige Fragestellung relevant sind (Zur Methodik der Persönlichkeitspsychologie und deren Problemstellungen siehe Asendorpf, 1999; Amelang & Bartussek, 2006). So herrscht im Forschungsgebiet ein grosser Pluralismus an Persönlichkeitskonzeptionen und Eigenschaftskonstrukten, die zum Teil auch verschiedene Namen tragen aber (ungefähr) dasselbe meinen. Genauso gibt es keine etablierte Auffassung, wie sich Persönlichkeit von verwandten Begriffen wie Charakter, Talent, Fähigkeit etc. abgrenzen lässt. (Ist „gut schreiben können“ eine Persönlichkeitseigenschaft, ein Talent oder vielmehr eine Fähigkeit?)

Für die vorliegende Fragestellung explorativer Natur, wo nach nicht näher definierten Ähnlichkeiten zwischen Angehörigen eines Berufes geforscht wird, macht es wenig Sinn einer spezifischen Definition von Persönlichkeit Folge zu leisten und damit den Untersuchungsgegenstand unnötig einzugrenzen oder vorauszubestimmen. Vielmehr soll Persönlichkeit frei nach alltagspsychologischem Verständnis definiert werden: Als Persönlichkeit sollen alle Aspekte zählen, die Menschen nennen, wenn sie gebeten werden, anderer Menschen Persönlichkeit zu charakterisieren. Verhaltensmerkmale und Gewohnheiten, die sich beobachtbar manifestieren und im Alltagsverständnis gemeinhin als gesellschaftlich geteilter Indikator (vermeintliche) Rückschlüsse auf die Persönlichkeit zulassen (wie etwa der Kleidungsstil) sollen im Zu-

sammenhang mit Berufspersönlichkeit ebenso als Aspekt von „Persönlichkeit“ verstanden werden. Damit unterliegt man keinen definitorischen Beschränkungen.

2.1.2.3 Berufspersönlichkeit

Wenn von *Berufspersönlichkeit* die Sprache ist, ist aber eben nicht die Persönlichkeit eines Individuums gemeint, sondern das postulierte Phänomen der Ähnlichkeit von Berufsmitgliedern. Es ist also eine postulierte „Gruppenpersönlichkeit“ gemeint. Im Bezug auf das Individuum kann man bloss eine Aussage darüber treffen, ob und inwiefern sie der Berufspersönlichkeit entspricht.

Wird die gemeinsame Persönlichkeit der Mitglieder eines Berufes untersucht, birgt dies konzeptionelle Probleme. Denn mit der Berufspersönlichkeit wird das Persönlichkeitskonzept für Individuen auf das Level von Gruppen übertragen. Dabei stellt sich die Frage nach der Legitimität dieses Transfers. Diese Thematik verfolgt beispielsweise Stewart (2003), wenn er von „Teampersönlichkeit“ spricht: „Extending this definition [die der Persönlichkeit] to the team level of analysis suggests that teams can have personality to the extent that they have regularities in behavior that are perceived consistently by outside observers and internal dynamics and processes that influence their actions“ (S. 189). Nach Stewart stellt sich die Frage, wie die individuellen Eigenschaften von Teammitgliedern zu einer Team-Persönlichkeit aggregieren können, welche die Team- und Organisationsleistung beeinflusst. Hierbei unterliege man der Gefahr des Anthropomorphismus, wenn nicht-menschlichen Dingen menschliche Eigenschaften zugeschrieben würden. In diese Richtung geht beispielsweise auch der Ansatz von Bridges (1998), Organisationen einen Charakter zuzuschreiben und daraus Implikationen für die Organisationsentwicklung abzuleiten. Dieses und auch Stewarts Verständnis legt eine Auffassung einer Teampersönlichkeit nah, die als eigene Entität gleichsam über den einzelnen Mitgliedern schwebt.

Beim Konzept der Berufspersönlichkeit sollte man aber von einem anderen Ansatz ausgehen, da die Vertreter eines Berufes nicht alle miteinander täglich interagieren, wie dies Teammitglieder im Sinne Stewarts (2003) tun. Somit bildet sich auch keine so starke, eigendynamische Gruppenpersönlichkeit heraus. Zwar soll man schon davon ausgehen „that a process of emergence can occur whereby individual phenomena aggregate to form collective phenomena“ (S. 189) - was ja auch nachfolgend nachgewiesen werden soll. Berufspersönlichkeit soll in diesem Sinne als ein Phänomen mit genügend Regularität und zeitlicher Stabilität aufgefasst werden,

men mit genügend Regularität und zeitlicher Stabilität aufgefasst werden, dass man von Persönlichkeit sprechen darf. Vielmehr als eine eigentliche Entität hat sie aber eine Art typikalische, querschnittliche Eigenschaft: Gewisse auf menschliches Erleben und Verhalten bezogenen Konstrukte, deren Wechselbeziehungen untereinander und Interaktionen mit organismischen, situativen und Aussenvariablen, welche die meisten Mitglieder der betreffenden Gruppe in besonderem Mass aufweisen und die somit auch die Gruppe als solches charakterisieren. Herausragende Merkmale einer Berufspersönlichkeit sind demnach spezifisch für die Art der Gruppe. Sie sollten der Logik folgend einen irgendwie plausibel begründbaren Zusammenhang aufweisen zur ausgeübten Berufstätigkeit respektive deren Anforderungen.

Die Ethnologie kennt hierfür ein Konzept, lediglich wurde es auf einer anderen Ebene untersucht: das der *Modalpersönlichkeit* (auch Basis-Persönlichkeit genannt). Damit wird ein in einer Gesellschaft häufig anzutreffender Persönlichkeitstyp bezeichnet, respektive der statistisch häufigste Persönlichkeitstyp (wobei das nicht streng rechnerisch verstanden werden darf). Modalpersönlichkeit ist verwandt mit der Auffassung des Nationalcharakters. Dieses Konzept, das die individuelle Persönlichkeit als Funktion der Kultur auffasst entstand in den 1930er Jahren in den USA. Damals begründete sich eine neue ethnologische Subdisziplin, die „culture and personality studies“, die gegen Ende des Jahrhunderts in „psychological anthropology“ umbenannt wurde (Moore, 1996). Die Theorierichtung hat Wurzeln in der Psychoanalyse und wurde in der theoretischen Orientierung von den Schülern des Ethnologen Franz Boas an der Columbia University in New York begründet: Ruth Benedict, Cora du Bois, Abraham Kardiner, Ralph Linton und Margaret Mead. Sie entwickelten die Annahme, dass Erlebnisse in den primären kulturellen Institutionen (Wickelmethode, Reinlichkeitserziehung, Praktiken des (Ab-)stillens oder der Sexualerziehung) für die Herausbildung der Modalpersönlichkeit bedeutend seien. Durch verhinderte Triebabfuhr entstünden Projektionen, die zur Bildung von sekundären kulturellen Institutionen führen, die wiederum auf die primären kulturellen Institutionen zurückwirken würden.

Die Modalpersönlichkeit wurde gemäss Stubbe (2005) bei unterschiedlichen Völkern untersucht. Manche Vertreter dieser Denkrichtung gingen davon aus, kulturelle Unterschiede aufgrund dieser jeweiligen Modalpersönlichkeiten erklären zu können. Im Zuge dieses Ansatzes fanden auch projektive Persönlichkeitstests wie der Rorschach, der TAT oder Zeichnungen in der kulturvergleichenden Persönlichkeitsfor-

schung ihren Einsatz. Unter dem Begriff *Nationalcharakter* werden nach Stubbe diejenigen psychischen Eigentümlichkeiten verstanden, „die zum Charakter geschlossen gedacht, der Mehrheit der Angehörigen einer Nation gemeinsam sind und sie von denen anderer Nationen unterscheiden“ (S. 386). Bekannte Nationalcharakterstudien gab es in den 1940er Jahren über Amerikaner, Engländer, Russen oder Japaner.

In der Annahme einer Nationalkultur geht man nach Handler und Segal (1996) davon aus, dass jede soziale Gruppe (Nation) eine eigene Persönlichkeit (Nationalcharakter), einen eigenen Geist oder Lebensstil habe, der sich von dem anderer unterscheidet. Gründe dafür wurden in natürlichen Faktoren gesucht (Rasse, Blut, Geographie), aber auch in bedingten Faktoren wie geteilte Geschichte, Sitten oder Religion. „Through the work of Boasian anthropologists, culture had come to be understood as differentiating and integrative: each historically discrete human group (each society) possessed a unique way of life, a singular pattern of values; this, its ‘culture’, at once distinguished it from all other groups and knit its human members into a unified social whole“ (S. 841).

Der Modalpersönlichkeit liegt also die Annahme zu Grunde, dass jede soziale Gruppe ihre eigene Kultur besitze, in Verbindung mit der weiteren Annahme, dass diese Kultur sich durch die Sozialisation auf die Persönlichkeit auswirke. Bei der Modalpersönlichkeit wird „Persönlichkeit“ respektive der veraltete Begriff „Charakter“ ohne genauere Konzeption auf eine Gruppenebene übertragen und auch ohne Berücksichtigung der Schwierigkeiten dieser Übertragung. Wie man diese statistisch am häufigsten anzutreffende Persönlichkeit konzeptionell definieren müsste, bleibt nämlich offen. Fragen, die sich im Fall Berufspersönlichkeit stellen dürften wären etwa: Können alle Persönlichkeitsaspekte der Individuums-Ebene auch auf die Berufspersönlichkeit übertragen werden? Ist Berufspersönlichkeit eine allgemeine Persönlichkeitskonzeption, die für alle Berufsgruppen anwendbar ist und in deren Struktur man alle Berufe verorten könnte? Oder müsste man jede Berufspersönlichkeit idiosynkratisch charakterisieren? In welcher Weise interagieren bei der Berufspersönlichkeit das Gruppen- und das Individuallevel, welche Rolle spielt die Situation? Und: Müssen alle Mitglieder der Gruppe über alle Aspekte der Berufspersönlichkeit in besonderem Mass verfügen? Oder genügt es, wenn die meisten Mitglieder einige Aspekte in einem überdurchschnittlichen Mass aufweisen? Wo setzt man das Kriterium an? Mit wem vergleicht man? Wie heterogen darf eine Gruppe sein, dass man dennoch von

Berufspersönlichkeit sprechen kann? Um für den vorliegenden Fall eine passende Lösung zu finden müsste man sich für eine plausible Persönlichkeitskonzeption entscheiden, diese konzeptionell sauber auf das Gruppenlevel transferieren und diesen Prozess danach empirisch überprüfen. Moynihan und Peterson (2004) zeigen etwa Möglichkeiten auf, wie man Persönlichkeit auf dem Gruppenlevel messen kann.

Die Klärung solcher Fragen könnte mit einer umfassenden Studie angestrebt werden, ist jedoch nicht Ziel der vorliegenden Arbeit. Denn es ist dennoch möglich mit dem Begriff Berufspersönlichkeit pragmatisch zu hantieren. Dies sei mit dem Verweis auf die *Prototypentheorie* nahegelegt: Ein Prototyp ist gemäss Dorsch, Häcker und Becker-Carus (1998) ein „kognitionspsychologischer Grundbegriff, dem ein bestimmtes Prinzip der strukturellen Organisation (konzeptueller wie perzeptueller) kognitiver Repräsentationen (Wissen) zugrunde liegt“ (S. 667). Die Annahme ist, dass die zu einer Kategorie gehörenden Elemente sich danach unterscheiden lassen, in welchem Mass sie für die Kategorie als Ganzes „typisch“ (prototypisch) erscheinen. Ein Schäferhund steht der Kategorie „Hund“ verkörpernden Prototyp näher als ein Pekinese. Typikalitätsurteile, wie etwa dass eine Möwe ein typischerer Vogel ist als ein Emu kann man dabei im Sinne einer Heuristik auch dann treffen, wenn man die Elemente und Kategorien, welche die Gruppe „Vogel“ nicht mental klar strukturiert und im vollen Bewusstsein präsent hat: Wer nach Begründungen sucht, findet allenfalls Gründe pro und kontra. Wie diese gewichtet werden sollen und warum genau so bleibt aber diffus. Dasselbe gilt für die Beurteilung des Grads der Typikalität eines Schauspielers, Buchhalters oder Journalisten: Selbst wenn einem Beurteiler die Komponenten und die Verrechnungsweise der Komponenten für sein Urteil nur vor- oder unbewusst sind, kann er dennoch eine Person hinsichtlich ihrer Typikalität für eine bestimmte Berufspersönlichkeit einordnen.

Um es auf den Punkt zu bringen: Berufspersönlichkeit ist ein Konzept, das die Modalpersönlichkeit eines Berufes bezeichnet. Es ist also ein Persönlichkeitskonzept auf Gruppenlevel. Individuen haben keine Berufspersönlichkeit, sie entsprechen mehr oder weniger der Berufspersönlichkeit eines jeweiligen Berufes. Nun geht es darum das Konzept Berufspersönlichkeit zu fundieren. Erklärungen, wie sich Berufspersönlichkeit herausbildet, finden sich in der Selektionshypothese und in der Sozialisationshypothese.

2.2 Selektionshypothese

2.2.1 Die Wahl des Berufes

2.2.1.1 Intellekt, soziale Herkunft und berufliche Interessen

Am Anfang jeder Berufswahl von Personen, ja eigentlich vor ihr, steht meistens zunächst die Herausbildung von Interessen. Moser und Schmook (2001) fassen den Forschungsstand über die Entwicklung der *beruflichen Interessen* zusammen, wonach sich bereits früh geschlechtsspezifische Interessenschwerpunkte herausbilden, die zunehmend konkreter und stabiler werden (S. 220). Erst nach der Herausbildung beruflicher Interessen (siehe Joerin Fux, 2005) erfolgt die konkretere Berufswahl. Anders als andere stark identitätsrelevante Variablen wie Geschlecht oder Alter kann man den eigenen Beruf in einem gewissen Rahmen frei wählen. Unter dem Stichwort der *Gravitationshypothese* (siehe etwa Moser, 2004; Schallberger, 2000) geht man zwar davon aus, dass es bestimmte „Konvergenzen“ gebe zwischen individuellen Merkmalen und der beruflichen Situation, in der sich das Individuum befindet. Danach würden Individuen zu solchen Berufen hin „gravitieren“, die mit ihrem Fähigkeitsniveau übereinstimmen würden. (Intellektuelle) Fähigkeit einerseits, aber auch soziale Herkunft, sind also wichtige Einflussfaktoren der Berufswahl. Was an dieser Stelle vermerkt werden muss, ist der Umstand, dass die Prägung durch intellektuelle Fähigkeiten respektive Gemeinsamkeiten der sozialen Herkunft elementare Faktoren sind, die Angehörige desselben Berufes schon von vornherein ähnlich sein lässt - ähnlich geprägt durch ähnliche Erfahrungen bezüglich Bildung, Erziehung, kulturelles Umfeld etc².

2.2.1.2 Berufswahl und berufliche Entwicklung

Die *Berufswahl* ist aber trotz solcher Einschränkungen im gewissen Sinne eine Wahl und darum ein wichtiger Prozess im Lebensverlauf. Die Berufswahl findet aber nicht zu einem einzelnen Zeitpunkt statt. Mit dem Begriff sind laut Bergmann (2004, S. 345) verschiedene Dinge gemeint: die Entscheidung für ein Studienfach, die Bevorzugung eines Berufswunsches, der Eintritt in einen Beruf oder auch ein Ausbildungs-

² Anders als etwa in soziologischen Theorien werden in den psychologischen Theorien zur Berufswahl solche Aspekte aber (ungerechtfertigt) vernachlässigt, und es wird hauptsächlich der Faktor Persönlichkeit hervorgehoben.

oder Berufswechsel. Bergmann betont den prozessualen Charakter der Berufswahl. Der Begriff der *beruflichen Entwicklung* (vocational bzw. career development) habe in der angloamerikanischen Literatur darum jenen der Berufswahl (vocational bzw. occupational choice) weitgehend abgelöst.

Bei solcherlei Entscheidungen ist nach Rolfs (2001) aber „nicht eine manifeste, sondern eine antizipierte Person-Umwelt-Kongruenz von Bedeutung“ (S. 70). Was damit u.a. gemeint ist: Die Berufswahl richtet sich danach, was eine Person über diesen Beruf zu wissen glaubt und wie sie diese bewertet. Damit wird deutlich, dass die Berufswahl nicht zwingend von tatsächlichen Verhältnissen, sondern von wahrgenommenen Verhältnissen (wie etwa beruflichen Stereotypen) bestimmt wird.

Auch die Erwartungen an einen Beruf sind wesentlich, hier steht laut Bergmann (2004) die Selbstverwirklichungsfunktion im Vordergrund. Befragte geben an, dass sie primär eine interessante und gut zur eigenen Person passende Tätigkeit anstreben. Die Arbeit muss abwechslungsreich sein und grossen Autonomiespielraum bieten. An zweiter Stelle steht die Bezahlung, an dritter Stelle Sicherheit und soziale Beziehungen. Bei Rosenstiel und Stengel (1987) wird ausserdem zwischen drei unterschiedlichen Berufsorientierungen unterschieden: Karriereorientierung (viel arbeiten und verdienen wollen), Freizeitorientierung (lieber schöne Freizeit als Geld haben wollen) und alternatives Engagement (engagiert für etwas Sinnstiftendes, auch wenn es wenig Geld gibt) - wobei diese Orientierungen bei den Personen als relativ zeitlich stabil angesehen werden. Solche grundlegenden Orientierungen geben bereits einen Hinweis darauf, dass bestimmte Personentypen ganz bestimmte Berufe bevorzugen.

2.2.1.3 Berufswahltheorien

Die Theorien zur Berufswahl³ gehen davon aus, dass eine möglichst gute Passung von Person und Beruf angestrebt wird. Weitergedacht führt dies also auch zu einer Ähnlichkeit der Personen in einem Beruf. Dies soll im Folgenden dargelegt sein:

Die frühen, *differentialpsychologischen Ansätze* in der Berufswahltheorie gehen auf Parsons (1909) zurück. Sie versuchen eine Verbindung zwischen Personenmerkmalen und charakteristischen Merkmalen von Berufen herzustellen. Demnach erfordert eine

³ Eine gute Übersicht über die psychologischen Theorien zur Berufswahl liefern etwa Bergmann (2004) sowie Moser und Schmook (2001), Walsh (2004) gibt Hinweise auf die mannigfaltigen Zusammenhänge von Persönlichkeitsaspekten mit der Berufswahl, beruflichem Verhalten, Interessen oder Karrierezielen. Einen Überblick über die Passung zwischen Person und Beruf (respektive Studium) hat Rolfs (2001) vorgelegt.

Berufswahl drei Stufen: Kenntnis der eigenen Person, Wissen über die berufliche Umwelt (Berufskenntnisse) und eine spezifische Zuordnungsmethode der persönlichen Charakteristika zu jenen des Berufes. Es wird gemäss Bergmann (2004) angenommen, dass eine Passung zu beruflichem Erfolg und Zufriedenheit führt.

Die weltweit populärste Theorie zur Berufswahl wurde über die Jahre von *Holland* entwickelt (1997; siehe auch Joerin Fux, 2005), auch dies ist im Grunde ein differentialpsychologischer Ansatz. Holland postuliert darin sechs Persönlichkeitstypen: realistic (R, für sachlich, wirklichkeitsnah), investigative (I, für erforschend, intellektuell), artistic (A, für gestalterisch, künstlerisch, sprachlich), social (S, für sozial, gesellig), enterprising (E, für unternehmerisch, geschäftstüchtig) und conventional (C, für konventionell, norm-orientiert). Eine Person kommt gemäss Theorie einem dieser sechs Idealtypen am nächsten (z.B. R) und abhängig davon, zu welchen Idealtypen die zweit- und drittgrösste Ähnlichkeit besteht, kann man anhand der Typologie und eines Fragebogens die Persönlichkeit in einem dreistelligen „Code“ differenziert beschreiben (z.B. RIE). Hinter der Typologie stehen sechs kontinuierliche Dimensionen, die einen sechsdimensionalen Raum aufspannen und auch mit der Faktorenanalyse sichtbar gemacht werden kann, die Ähnlichkeitsbeziehungen können in einem Hexagon dargestellt werden (Joerin Fux, 2005).

Diesen Personentypen entsprechend gibt es sechs Arten von beruflichen Umwelten, die durch die darin befindlichen Personen, Aufgabestellungen und Möglichkeiten geprägt wird. Denn die Typologie mit den Codes (RIASEC) lässt sich gemäss Holland sowohl auf Individuen, aber auch auf Umwelten anwenden. Ein Code wie etwa RIA lässt sich nicht nur für ein Individuum ermitteln, sondern auch für einen Beruf, so wird das Matching ja erst hergestellt. Dem System liegt eine Annahme zu Grunde: Holland geht davon aus, dass in einer realistischen Umwelt (R) realistische Persönlichkeiten dominieren werden. Dies schafft die Voraussetzungen dafür, dass man Berufe oder Organisationen auch „in der Sprache der Persönlichkeit beschreiben“ kann (Rolfs, 2001, S. 94). Holland geht davon aus, dass Personen nach Umwelten suchen, die zu ihrer Persönlichkeit passen. Auf Basis der Orientierung einer Person und der Struktur der Umwelt lassen sich Vorhersagen über das individuelle Verhalten machen, so etwa über die Berufswahl, den Berufswechsel, berufliche Zufriedenheit oder Leistungen (für weitere Ausführungen siehe Joerin Fux, 2005). Holland hat damit eine Art berufsrelevante Persönlichkeitstypologie vorgelegt und messbar gemacht. Die Verfahren zur Messung der sechs Typen, der Self-Directed-Search (SDS)

und das Vocational Preference Inventory (VPI), zählen laut Bergmann (2004, S. 359) zu den meist verwendeten Instrumenten in der Berufs- und Laufbahnberatung, seine Theorie habe viele Untersuchungen angeregt, vielfältige Belege seien für ihre Gültigkeit erbracht worden.

Das Bestreben von Personen einen Beruf zu wählen, der zu ihnen passt, postuliert auch Super (u.a. 1981) in der *Selbstkonzepttheorie*: Super versucht in einem umfassenden Theoriegebäude die Analyse und Beschreibung des gesamten vorberuflichen und beruflichen Entwicklungsverlaufs vorzunehmen – dies entspricht einer entwicklungspsychologischen Sichtweise. Er bringt dabei das Selbstkonzept in die Berufswahltheorie ein. Nach Seifert (1977, S. 204) kann man unter dem Selbstkonzept eine „Substruktur des phänomenalen Selbst verstehen, die den Bereich der bewussten (kognitiven) und wertenden (evaluativen) Einstellung zu sich selbst“ umfasst. Dies betreffe sowohl die eigene körperliche Erscheinungsform wie auch die eigenen Fähigkeiten und Interessen sowie die Intentionen hinsichtlich der in der Realität gegebenen Handlungsmöglichkeiten. Gemäss Super (1981) besteht der Prozess der beruflichen Entwicklung im Wesentlichen in der Entwicklung und Umsetzung von beruflichen Selbstkonzepten. Dies ist ein Synthese- und Kompromissprozess: Das Selbstkonzept als Ergebnis des Zusammenwirkens von angeborenen Fähigkeiten, körperlicher Ausstattung, der Möglichkeit verschiedene Rollen zu beobachten und auszuprobieren sowie dem Ausmass an Anerkennung, das jemand bei der Ausübung verschiedener Rollen von Vorgesetzten und Kollegen erfährt. Der Prozess der Synthese oder Kompromissbildung zwischen individuellen und sozialen Faktoren, zwischen Selbstkonzepten und Realität ist ein Vorgang der das Ausprobieren von Rollen beinhaltet wie auch das Lernen durch Feedback. Gleichgültig ob dies in der Phantasie geschieht, in einem Beratungsgespräch oder in realen Lebenssituationen, wie z.B. in der Schule, in Vereinen, bei Teilzeitarbeit oder bei beruflichen Einstiegstätigkeiten.

Das Selbstkonzept beeinflusst gemäss Bergmann (2004) als Bild von sich selbst also die Bildung von Berufspräferenzen, die Wahl des Berufes und der beruflichen Laufbahn sowie die spätere Lebenszufriedenheit. Die Entwicklung des Selbstkonzepts kann demnach in drei Stufen gedacht werden:

- 1) Die Entwicklung des Selbstkonzepts in ausserberuflichen, überwiegend familialen Situationen
- 2) Die Übertragung des Selbstkonzepts auf berufliche Situationen (im Sinne von Berufsstereotypen)
- 3) Die Verwirklichung des Selbstkonzepts z.B. beim Eintritt in einen bestimmten Beruf.

Zum Selbstkonzept gehören nach Bergmann (2004, S. 370) Interessen, Fähigkeiten, Werte und Ziele einer Person. Auch die Selbstkonzepttheorie geht analog zu Holland davon aus, dass Personen jene Berufe präferieren und ergreifen, bei denen die Übereinstimmung zwischen beruflichem Selbstkonzept und wahrgenommenen Merkmalen des Berufs (Berufskonzept) am grössten sind und dass eine solche Übereinstimmung zu Zufriedenheit führt. Laut Seifert (1977) gehört die Selbstkonzept-Theorie von Super zu den am besten empirisch überprüften Theorien der Berufswahl. Dass das Selbstkonzept mit den wahrgenommenen Berufsanforderungen bzw. dem subjektiven Berufsstereotyp korreliert, konnte nach Seifert „in erstaunlichem Masse und bei verschiedenen Untersuchungsgruppen, bei Schülern, Studenten und erwachsenen Berufstätigen, verifiziert werden“ (S. 207). Wobei auch bei dieser Theorie der Einfluss der sozialen und ökonomischen Determinanten nicht in ausreichendem Mass berücksichtigt wurde (eine Kritik, die laut Seifert auf mehr oder weniger alle Theorien der Berufswahl zutrifft). Bei aller Plausibilität der vorangehend erläuterten Konzepte haben also auch andere Variablen wie Genetik und soziale Herkunft, Lernerfahrung und ganz allgemein die Verfügbarkeit von passenden Stellen im jeweiligen Beruf ihren Einfluss auf die Berufswahl. Nicht jeder Person ist es möglich, eine optimal zu ihr passende berufliche Tätigkeit zu finden. Joerin Fux (2005) verweist ausserdem auf den Umstand, dass es für häufige Persönlichkeitstypen nicht unbedingt entsprechend viele Berufe und Stellen geben muss: „Nicht in allen Berufen besteht somit die gleiche Chance, einen hohen Grad der Kongruenz zu erreichen; einige Berufe sind durch ‚typische Inkongruenzen‘ gekennzeichnet, die möglicherweise auf eine strukturelle Asymmetrie zwischen Gesellschaft und Arbeitswelt hinweisen“ (S. 279). Die Konzepte deuten aber darauf hin, dass Passung von Beruf und Persönlichkeit angestrebt wird. Dies führt dazu, dass ähnliche Personen in ähnlichen Berufen (Organisationen) vorzufinden sind. Diese bilden somit wiederum einen Teil der Berufsumwelt, zu der sich später wieder ähnliche Personen gesellen.

2.2.2 Verhältnis von Beruf und Organisation

2.2.2.1 Organisation statt Beruf als Selektionsinstanz

Was aber kommt nach der Berufswahl? Nach dem „Trichterprozess des beruflichen Einstiegs bis zum Einstieg in eine Organisation“ von Wanous (1980, S. 87) steht bis

zum jungen Erwachsenenalter die Berufswahl im Vordergrund und erst danach die Wahl einer bestimmten Arbeitstätigkeit sowie noch spezifischer: die Wahl der Organisation bei der ersten Anstellung. Das heisst: Nach einer beruflichen Selbstselektion betreffen die nachgelagerten Prozesse meist die wechselseitige Wahl von Individuum und Organisation.

Hier gilt es auf eine Verschiebung aufmerksam zu machen: Berufe oder Berufsverbände an und für sich selektionieren ihre Mitglieder nicht (oder nur in gewissen Fällen durch die Vorschrift eines bestimmten Bildungshintergrundes respektive die Vergabe oder Nicht-Vergabe von beruflichen Zertifikaten oder Lizenzen etc.). Die eigentliche Selektion findet aber in den meisten Fällen durch die Organisationen statt: Organisationen haben Vorstellungen, wie Personen sein sollten, die bestimmte berufliche Tätigkeiten in ebendieser Organisation ausfüllen sollen. Sie sprechen geeignete Kandidaten und Kandidatinnen an und motivieren sie zur Bewerbung. Und sie wählen unter den Bewerbern die zur Organisation und angestrebten Berufstätigkeit passenden Personen aus und vergeben manchmal selbst Fähigkeitsscheine. Teilweise in Abstimmung mit beruflichen Standesorganisationen.

Der berufliche Werdegang von einer Reifestufe zur nächsten (etwa vom Praktikant zum Lehrling zum Meister) findet meist in Organisationen statt. Organisationen sind also die eigentlichen Schleusenwärter, sie beeinflussen die Art der Berufspersönlichkeit massgeblich. Diese Verschiebung von Beruf auf Organisation widerspiegelt sich in der Befundlage der Literatur: So findet sich einige Literatur zur Berufswahl, dann aber hauptsächlich zur Selektion und Passung zwischen Person und Organisation.

2.2.2.2 Abgrenzung Beruf und Organisation

Die beiden Bereiche „Beruf“ und „Organisation“ werden dabei jedoch selten klar und deutlich abgegrenzt. Einmal ist etwa von beruflicher Sozialisation die Rede, dann im selben Text von betrieblicher oder organisationaler Sozialisation.

Es gibt eine einfache Antwort darauf, warum die Konzepte vermischt werden: Das Vorhaben die beiden Bereiche stringent zu trennen ist zu komplex. In der vielgestaltigen Arbeitswelt gibt es unzählige Formen, wie Person, Beruf und Organisation miteinander verflochten sind. So gibt es beispielsweise kleinere Organisationen mit wenigen Mitarbeitern desselben Berufes (Anwaltsbüro) oder mit Personen von unterschiedlichen Berufen (kleinere Werbeagentur), aber auch Organisationen, die ganze Abteilungen mit Mitgliedern desselben Berufes beschäftigen (Rechtsabteilung einer

Bank). Es gibt Berufe, deren Aus- und Weiterbildung hauptsächlich in den Organisationen stattfindet. Und andere, die zu grossen Teilen unabhängig und ausserhalb von den Organisationen fungieren. Es gibt Freiberufler, die halb zur Organisation gehören aber auch Mitarbeiter, die verschiedenen Organisationen gleichzeitig angehören. Es gibt Organisationen die auf geographisch unterschiedlich Standorte verteilt sind aber auch Büros, in denen Leute unterschiedlicher Organisationen miteinander arbeiten. Letztlich ist auch die „Zugehörigkeit“ zur Organisation ein sehr mehrdeutiger Begriff, den man je nach Fall beurteilen muss.

Konzeptionell lassen sich darum Ausführungen zur Selektion oder Sozialisation nicht auf einen allgemeingültigen und verbindlichen Nenner bringen. Darum werden sich auch in den nachfolgenden Ausführungen berufliche, organisationale und teils auch auf die konkrete Arbeitstätigkeit bezogene Ausführungen überlagern.

2.2.2.3 Begriffklärung Organisation, Unternehmen, Betrieb

An dieser Stelle sei aber mit Bezug auf Kirchler (2005) einführend der Begriff *Organisation* definiert. Hier soll unter Organisation ein „zielgerichtetes soziales System“ verstanden werden, „das seine Mitglieder durch Zwang, Belohnung und Bestrafung oder aufgrund von Normen und Werten dazu bringt, zur Erreichung der Organisationsziele beizutragen. Um diese Ziele zu erreichen, werden Individuen oder Gruppen zu einer geordneten Gesamtheit zusammengefügt“ (S. 20). Je nach Sozialisationsstrategie lassen sich unterschiedliche Organisationstypen unterscheiden: Zwangsorganisationen wie etwa Gefängnisse, utilitaristische Organisationen wie Unternehmen und normative Organisationen wie etwa Kirchen oder freiwillige Vereine (Etzioni; zit. nach Kirchler, 2005, S. 20). Demnach sind *Unternehmen* oder *Betriebe* Unterbegriffe des Oberbegriffs Organisation. Ausdrücke wie „betriebliche Sozialisation“ statt „organisationale Sozialisation“ oder auch „Unternehmenskultur“ statt „Organisationskultur“ sind also im Prinzip streng genommen keine Synonyme - selbst wenn sie in der Literatur oft so gehandhabt werden.

2.2.3 **Selektion durch die Organisation**

2.2.3.1 Personalmarketing

Wie dargelegt bilden Individuen berufliche Interessen heraus, tätigen eine Berufswahl und wählen schliesslich eine Organisation. Natürlich muss sich eine solche

Wahl auch nach den Möglichkeiten richten. Organisationen haben ebenso Vorstellungen davon, welche Art von Mitarbeitern sie anstellen möchten. Geht es um ein Zusammenkommen von Person und Organisation findet beiderseitig eine Selektion statt. So wird eine Person gewisse Organisationen bevorzugen oder auch gar nicht erst berücksichtigen. Organisationen betreiben aus diesem Grund *Personalmarketing*, also eine Art zielgerichtete Eigenwerbung an geeigneter Stelle, um qualifizierte und gewünschte Personen zu motivieren sich auf offene Positionen zu bewerben. Sponsoring von Uni-Anlässen oder die Präsenz von grösseren Unternehmen bei Hochschulabsolventen-Messen etwa dienen dem Personalmarketing. Je geringer die Nachfrage nach Arbeitsplätzen ist, desto grösser ist der Bedarf an Personalmarketing seitens einer Firma. Einen Einfluss auf das notwendige Mass hat aber auch die spezifische Situation einer Organisation im Bezug auf ihre Konkurrenzorganisationen. Für einen Überblick über die Mechanismen des Personalmarketings siehe Moser und Zempel (2001).

Zu erwähnen ist der dort genannte Befund, dass es deutliche Diskrepanzen gibt welche Faktoren Arbeitgeber als für Bewerber wichtig einschätzen (etwa „Karrierechancen“) und welche Kriterien von Bewerbern häufiger als wichtig genannt wurden (etwa „Betriebsklima“). So werden sogenannte weiche Faktoren von Bewerbern offenbar als wichtiger eingeschätzt, als Organisationen dies annehmen. Ausserdem haben unterschiedliche Organisationen unterschiedliche Images bei potentiellen neuen Mitarbeitern: Selbst die blosse Zuordnung zu einem bestimmten Unternehmenstyp kann zu einer Reihe spezifischer Erwartungen beitragen. So findet sich der Befund, dass die meisten Menschen stereotype Einstellungen davon haben, auf welche Merkmale eines Unternehmens alleine aufgrund der Kenntnis des Unternehmenstyps geschlossen werden kann: Familienunternehmen attestiert man eine stärkere persönliche Bindung, mehr Tradition und ein engeres Verhältnis zum Vorgesetzten. Demgegenüber wird eine Aktiengesellschaft als vergleichsweise krisenfester, grosszügiger und fortschrittlicher angesehen (Moser & Zempel, 2001). Folglich werden sich unterschiedliche Personen für die jeweiligen Organisationen interessieren, diesen Organisationen beitreten und dort das organisationale Umfeld prägen.

Ergeben sich für ein Unternehmen Abweichungen zwischen dem Selbstkonzept der Organisation und ihrer Aussenwirkung und hält dies potentielle Bewerber davon ab, sich zu bewerben, können Massnahmen im Personalmarketing dabei helfen solche ungünstigen Imageeffekte zu reduzieren. In der Folge heisst dies, dass auch Unter-

nehmen eine Vorstellung haben, was für Mitarbeiter sie wie ansprechen möchten, welche Art von Mitarbeitern sie künftig im Unternehmen haben wollen und dass sie dies durch das Personalmarketing sehr bewusst steuern. Personalmarketing führt insofern als einer von vielen Faktoren zu einer verstärkten Passung von Individuum und Organisation.

2.2.3.2 Personalauswahl

Geht es für die Organisation nachfolgend darum, aus einer Anzahl von Stellenbewerbern eine möglichst gute Wahl zu treffen, kommen Verfahren der *Personalauswahl* zum Einsatz. Diese sind gut erforscht und erprobt, es gibt konstruktorientierte (Schuler & Höft, 2001), simulationsorientierte (Höft & Funke, 2001) oder biographieorientierte (Schuler & Marcus, 2001) Verfahren.

Dabei erfolgt in vielen Fällen zuerst eine Anforderungsanalyse, in der in einem ersten Schritt die „Eignung wofür“ definiert wird (Schuler, 2001). Danach werden die Selektionsinstrumente ausgewählt und eingesetzt. Auf welchem (kombinierten, mehrstufigen) Weg die Personalselektion auch geschehen mag, sie hat das Ziel, dass Organisationen unter Bewerbern jene auswählen, welche die Voraussetzungen erfüllen und zu ihnen möglichst gut „passen“. Getestet werden in der Personalselektion etwa kognitive Fähigkeiten („Intelligenz“), Aufmerksamkeit und Konzentration, sprachliches oder räumliches Vorstellungsvermögen oder auch Persönlichkeitskonstrukte wie Extraversion oder Gewissenhaftigkeit, aber auch Motivation und Interessen, das Verhalten in Gruppen oder das Delegationsverhalten. Die Palette der Persönlichkeitskonzeptionen und eingesetzten Messverfahren ist sehr breit (siehe dazu auch Hossiep, 2007). Ein Bewerber soll dabei über Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse oder Erfahrungen verfügen, die der Arbeitsplatz fordert. Es kommt laut Rosenstiel (2007, S. 152) aber nicht nur darauf an: Die Person sollte sich aus der Sicht der Organisation ausserdem für die Aufgabe interessieren, die Ausführung der Tätigkeit sollte ihr Freude bereiten und Befriedigung schaffen und ihre Wertorientierungen sollten dem entsprechen, was innerhalb der Kultur der Organisation als wichtig und wertvoll gilt.

Laut Schuler und Höft (2001, S. 114) hat das Interesse an Persönlichkeitsverfahren in der Forschungsliteratur zur Eignungsdiagnostik nachgelassen. Dies könne mit enttäuschender Befundlage, der Interaktionismusdebatte in der Differentiellen Psychologie und einer zunehmenden Sensibilisierung für Eingriffe in die Privatsphäre erklärt werden. Deshalb sei man vermehrt auf simulationsorientierte Verfahren (v.a. As-

essment-Center) ausgewichen. Anfang der 1990er Jahre sei jedoch dank vorbildlichen Einzelstudien und der Rehabilitation strukturtheoretischer Persönlichkeitsmodelle (v.a. Fünf-Faktoren-Modell) das Interesse neu erwacht. Heute würden sie vielerorts (ergänzend) angewendet.

Das Einstellungsinterview ist dabei trotz vieler mittlerweile gut entwickelter alternativer Verfahren bei vielen Personalauswahlprozessen immer noch ein beliebtes Instrument. Es wird vermutet, dass Führungskräfte trotz seiner fragwürdigen Reliabilität und Validität nicht darauf verzichten wollen, da es der effektivste Weg ist, um herauszufinden, ob ein Bewerber zur Organisation passt. Untersuchungen weisen laut Kristof (1996, S. 23) darauf hin, dass es dabei aber Verzerrungen gibt, etwa wenn beim „similar-to-me“-bias ein Rekrutierer einen Bewerber bevorzugt, der eher ähnlich zu ihm selbst ist, als zur Organisation.

Trotz dieser kleinen Einschränkung ist mit den vorangegangenen Ausführungen ausreichend dargelegt, dass die beschriebenen Selektionsprozesse von Berufswahl (Personen suchen nach einem passenden Beruf), Personalmarketing (Unternehmen werben gezielt passende Personen an) und Personalselektion (mit geeigneten Instrumenten wird unter mehreren Personen die passendste eruiert) dazu führen, dass beidseitig nach einem optimalen Matching zwischen Person und Beruf (Organisation) gesucht wird und dass folglich, alle Personen, die diesem Matching entsprechen, sich in gewissen Aspekten ähnlich sind. Selektion führt also dazu, dass die Personen innerhalb eines Berufes (einer Organisation) sich grundsätzlich ähnlich sind.

2.3 Sozialisationshypothese

2.3.1 Begriffsklärungen

2.3.1.1 Sozialisationshypothese

Es gibt also durch die Selektion a priori Ähnlichkeiten unter den Mitgliedern eines Berufes respektive einer Organisation. Die Sozialisationshypothese nimmt an, dass sich die bestehenden Ähnlichkeiten zwischen Mitgliedern eines Berufs / einer Organisation erhalten respektive zusätzlich akzentuieren. Dies geschieht laut Moser und Schmook (2001) indem die Ausübung einer Tätigkeit über eine gewisse Zeit hinweg unter bestimmten Bedingungen die Persönlichkeit der Stelleninhaber verändert.

Die einflussreichsten Ansätze in der Diskussion um die *Sozialisationshypothese* stammen aus Feldern, in denen gemäss Moser (2004) mit einer kritischen Haltung gegenüber den Arbeitsbedingungen in Unternehmen nach den Auswirkungen auf die Personen gefragt wurde. So gemäss Moser und Schmook (2001) etwa bezüglich Selbstkonzept, Selbstvertrauen, Autonomieorientierung, Entfremdung, Kontrollüberzeugung, Intelligenz. Der Einfluss der Berufstätigkeit auf die Persönlichkeit war in diesem Sinne schon früh Gegenstand der Forschung, selbst wenn Persönlichkeit im Generellen als stabil angesehen wird. Die äusserst komplexen Wirkungsbeziehungen der Effekte der beruflichen Tätigkeit als „Determinante“ interindividueller Differenzen thematisiert Schallberger (2000) ausführlich. Die Fragestellung lasse sich bis in die Frühzeit der Industrialisierung zurückverfolgen, meint Schallberger, dabei stehe „Determinante“ aber in Anführungszeichen: „Um auszudrücken, dass die Hypothese nicht automatisch einen simplen theoretischen Umweltdeterminismus impliziert. Man kann sie durchaus auch im Sinne moderner ökopsychologischer bzw. kontextualistischer Theorien verstehen, die die aktive Rolle des Individuums für seine Entwicklung hervorheben und gleichzeitig eine ‚kanalisierende‘ Wirkung objektiver Umweltgegebenheiten annehmen“ (S. 409).

Laut Schallberger (1985) ergeben traitpsychologische Untersuchungen im Allgemeinen viel zu geringe Effekte der Arbeit auf die Persönlichkeit. Korrelationen von .3 würden selten überschritten. Zu komplex sind nach Schallberger die vielgestaltigen Wirkungsbeziehungen. Und das ist nur eines von manchen (auch methodischen) Problemen⁴ bei der Untersuchung von Zusammenhängen von Arbeit und Persönlichkeit (Erläuterungen zu forschungslogischen Grundproblemen siehe Schallberger,

⁴ Furnham führt zehn unterschiedliche Gründe an, warum es vielen Studien nicht gelingt, die Relevanz von Persönlichkeitsfaktoren auf arbeitsbezogene Ergebnisse aufzuzeigen (frei übersetzt und zusammengefasst nach Furnham, 2001, S. 243):

- Die Persönlichkeitstheorie ist grundsätzlich problematisch (viele Theorien aus unterschiedlichen Denkrichtungen)
- Die Persönlichkeitsmessung ist nicht gut genug psychometrisiert
- Die gemessenen Persönlichkeitsaspekte haben theoretisch oft keinen Bezug zur untersuchten Arbeitsvariable
- Die Messung von arbeitsbezogenen, abhängigen Variablen ist meist ungenügend
- Das Arbeitsverhalten wird geprägt von anderen starken Einflüssen
- Auch Gruppennormen beeinflussen das Arbeitsverhalten
- Persönlichkeit ist eine Moderatorvariable und wird darum oft nicht entdeckt
- Persönlichkeit kann auch eine Mediatorvariable sein
- Samplingprobleme machen es schwierig Zusammenhänge zwischen Variablen zu erkennen (zu wenig Varianz, Freiwilligen-Bias)
- Zu homogene Persönlichkeiten im Berufsumfeld

Vor allem letzterer Punkt entbehrt im vorliegenden Kontext natürlich nicht einer gewissen Ironie.

2000). In jüngster Zeit habe eine Rehabilitierung des Nutzens persönlichkeitspsychologischer Konstrukte stattgefunden, fügt Schallberger (2000) an: „Eine Phase dieser Disziplinen beendend, die durch ein eher situationistisches Denken geprägt war. Eingeleitet wurde diese situationistische Phase durch Literaturübersichten, die in den sechziger Jahren zu zeigen schienen, dass Fähigkeits- und Persönlichkeitskonstrukte kaum etwas zur Erklärung von Erleben und Verhalten in Organisationen beitragen. Dieses Bild wird durch neue Metaanalysen korrigiert (...) Ein zweiter Anlass für jene Wende besteht in der Erkenntnis, dass Variablen, von denen man bisher mit Selbstverständlichkeit annahm, dass sie ‚situationistisch‘ zu erklären seien (z.B. Arbeitszufriedenheit) über Stellen- und Berufswechsel hinaus in beträchtlichem Mass stabil blieben und mit Persönlichkeitsdispositionen zusammenhängen“ (S. 415).

Bei allen Einschränkungen haben Studien also aufzeigen können, dass Arbeit und die Mitgliedschaft in einer Organisation die Entwicklung der Persönlichkeit beeinflussen (Rosenstiel, 2001). An dieser Stelle soll darum von einem gewissen die Persönlichkeit verändernden Effekt der beruflichen und organisationalen Sozialisation ausgegangen werden.

2.3.1.2 Sozialisation allgemein

Sozialisation hat unterschiedliche Aspekte: sie kann darin bestehen, dass durch die berufliche Tätigkeit bestimmte Persönlichkeitsaspekte gefördert werden, während andere sich gar nicht entwickeln oder verkümmern. Sozialisation geschieht genau so aber auch in Interaktion mit Mitmenschen, im Zusammenwachsen zu einer Gemeinschaft mit ähnlichen Wirklichkeitsauffassungen respektive Weltsichten. Sozialisation ist also mehr als nur Persönlichkeitsprägung durch die Arbeitstätigkeit an und für sich. Sozialisation besteht auch in der Aneignung respektive Vermittlung von Kultur. Dabei ist Sozialisation ein Akt der zu sozialisierenden Person (Aneignung) wie auch von Seiten einer Sozialisierungsinstanz (Vermittlung), je nach zu interessierender Perspektive. Mitglieder derselben Gruppe oder Organisation werden gleichermassen dazu sozialisiert, Werte und Normen zu internalisieren.

Sozialisation im Allgemeinen lässt sich definieren als ein „Prozess in dem der Mensch in die ihn umgebende Gesellschaft und Kultur hineinwächst und zugleich zu einem eigenverantwortlich und eigensinnig handlungsfähigen Individuum wird.“ (Peuckert & Scherr, 2003a, S. 319). Die Sozialisation wird darum gelegentlich auch Vergesellschaftung genannt. Sie meint das Hineinwachsen des Individuums (vor al-

lem des Kindes) in die Normen der Gesellschaft. Dieser Prozess läuft gemäss der Entwicklung eines Individuums, wird aber auch von der Gesellschaft erzieherisch geleistet (Dorsch et al., 1998). Dabei wird mancherorts unterschieden zwischen primärer Sozialisation (im Kindesalter) und sekundärer Sozialisation (in anderen Bezugsgruppen im frühen Erwachsenenalter), teils ist auch die Rede von tertiärer Sozialisation (Sozialisation von Erwachsenen). Berufliche und organisationale Sozialisation wären demnach als sekundäre (oder tertiäre) Sozialisation aufzufassen.

2.3.1.3 Berufliche Sozialisation

Heinz (1995) definiert die spezifische *berufliche Sozialisation* als „Aneignungs- und Veränderungsprozess von arbeitsbezogenen Fähigkeiten, Kenntnissen, Motiven, Wertorientierungen und sozialen Deutungsmustern“ (S. 41). Damit umfasst seine Definition zwei Arten beruflicher Sozialisation: jene *für den* Beruf (die der primären Sozialisation entspricht) und jene *durch den* Beruf:

Unter Sozialisation *für den* Beruf ist gemeint die geschlechts- und schichtspezifische Sozialisation in Familie und Schule (...). Die vorberufliche Sozialisation mündet in die erste Berufswahl und die Berufsausbildung in Betrieb, Berufsschule oder Hochschule. (...) Die Sozialisation *durch den* Beruf meint die im betrieblichen Arbeitsprozess vermittelten Erfahrungen, die das Verhältnis der Erwerbstätigen gegenüber Arbeitsinhalten, betrieblichen Bedingungen und Arbeitsergebnissen konkretisiert und im gesamten aktuellen und biographischen Lebenszusammenhang bewusstseinsbildende, persönlichkeitsförderliche, aber auch deformierende Auswirkungen besitzen. Dazu gehören auch die durch Betriebs- und Berufswechsel, Weiterbildung und Arbeitslosigkeit gesuchten oder diktierten Erfahrungen mit den Mechanismen des Arbeitsmarkts. (Heinz, 1995, S. 42)

An dieser Stelle relevant ist die Sozialisation durch den Beruf. Deshalb ist Lemperts (2002) Definition in diesem Kontext präziser: „Unter beruflicher Sozialisation verstehen wir die Entwicklung, das heisst die Entfaltung, Verfestigung und Veränderung individueller Persönlichkeitsstrukturen in Prozessen der direkten und indirekten Auseinandersetzung (Interaktion) mit sozialen und sozial geprägten Merkmalen beruflicher und betrieblicher Umweltstrukturen, die dadurch selbst reproduziert, aber auch transformiert werden können“ (S. 186).

2.3.1.4 Organisationale Sozialisation

Die *organisationale Sozialisation* wiederum ist nach Moser (2004) so definiert: „Organisationale Sozialisation steht für die Vermittlung von Wissen, Fertigkeiten und Kenntnissen, Regeln, Normen, Rollenerwartungen und Werten von Organisationen an Individuen (Organisationsmitglieder)“ (S. 533). Das Gebiet wird zwar je nach Autor unterschiedlich breit definiert. Im Folgenden soll, wie bei Moser, davon ausge-

gangen werden, dass der Kern der organisationalen Sozialisation in der Vermittlung von Normen und Werten besteht - Einarbeitungsmassnahmen, formale Orientierungsveranstaltungen, die der Wissensvermittlung dienen, sowie Schulungen ausserhalb der Organisation oder Seminare für neue Mitarbeiter gehören nicht dazu.

Die organisationale Sozialisation beginnt mit der Zugehörigkeit zu einer Organisation: Neueintretende (wir wollen sie künftig *Newcomer* nennen - damit ist ein Individuum gemeint, das neu in eine Organisation eintritt, sei dies als Auszubildender oder auch als Person, die bereits länger im Beruf ist aber die Organisation gewechselt hat oder sei dies auch eine Person, die innerhalb einer (grösseren) Organisation einen wesentlichen Wechsel vollzogen hat) werden dort mit den Gegebenheiten einer Organisation vertraut gemacht. Bei der organisationalen Sozialisation wird nebst organisationsspezifischen Inhalten ein bestimmtes Mass an beruflicher Sozialisation mit vermittelt. Die Unterscheidung zwischen beruflicher und organisationaler Sozialisation wird wie bereits angesprochen selten sauber aufgeführt. Bloss Winzen (2007) schreibt an einer Stelle explizit: „Die organisationale Sozialisation ist ein Teilgebiet der beruflichen Sozialisation“ (S. 320). Deutlich abgegrenzt werden die Gebiete einzig von Trice und Beyer (1993). Berufliche Sozialisation bedeute ein lebenslanges Commitment, in das man nach und nach reinschlittere, während organisationale Sozialisation nur vorübergehendes Commitment erfordere und einen klaren Beginn habe. Nach Trice und Beyer (1993) spielen dabei die beruflichen Standesorganisationen in dreierlei Hinsicht eine wichtige Rolle: „by providing a broader, more extensive reference group, by providing organized, political influence at a state or national level; and by giving member a recourse outside the employing organization to which they can turn“ (S. 195). Damit ist angesprochen, dass berufliche Sozialisation auch gegenläufig zur organisationalen Sozialisation erfolgen kann.

2.3.2 Annahmen zur Sozialisation

Gemäss Sozialisationshypothese akzentuieren die berufliche und organisationale Sozialisation Ähnlichkeiten zwischen Individuen in Berufen. Somit leistet die Sozialisation einen Beitrag zur Entstehung von Berufspersönlichkeit. Bevor dies dargelegt wird, müssen vorab Annahmen getroffen werden, welche die Sozialisation betreffen:

Gründe für Sozialisation

Es stellt sich die Frage, warum Sozialisation überhaupt stattfindet. Gemäss Moser (2004) geht es Organisationen darum, „im Falle hoher Ambiguität der zu erbringenden Leistungen

opportunistisches Verhalten zu verhindern“ (S. 551). Persönliche Vorstellungen des Individuums sollen laut Moser mit denen der Organisation in Übereinstimmung gebracht werden. Es ist nach Moser aber nicht so, dass alle Organisationen im gleichen Masse ihre Mitglieder sozialisieren. Es gebe je nach Organisation unterschiedlich grosse Bemühungen. Das hänge davon ab, ob auf die Vermittlung von Werten und Normen verzichtet werden kann, wie etwa bei Zeitarbeitsverhältnissen: „Der Verzicht auf Sozialisation ist hier Programm“ (S. 556). Fehlende Sozialisation der Mitarbeiter (und dadurch geringes Commitment oder hohe Fluktuation bei Mitarbeitern) muss also nicht zwingend Ausdruck eines Misserfolgs des Managements sein.

Persönlichkeitsentwicklung bei Erwachsenen

Bei der Erörterung der beruflichen Sozialisation (insbesondere bei soziologischen Kritikern) stehen oft die Anpassungsleistungen des Individuums im Vordergrund: Wird das Individuum durch Sozialisation gewaltsam genormt oder kann es diesen Prozess vielmehr auch beeinflussen? Heinz (1995) betont in dieser Frage den Handlungsspielraum der Individuen. Bei der Sozialisation finde es keine mechanische Verinnerlichung statt, sondern eine (aktive) Interpretation durch Akteure vor dem Hintergrund ihrer Biographie. Sozialisation ist in diesem Sinne immer ein Persönlichkeitswandel. Inwiefern eine erwachsene Person sich tatsächlich in ihrer Persönlichkeit verändern und an eine Organisation überhaupt anpassen kann, darüber lässt sich debattieren. Das Erwachsenenalter ist in manchen psychologischen Theorien ja gerade durch das Ende jener Entwicklungsstufen charakterisiert, die für Heranwachsende typisch sind. Windolf (1981) setzt die Prämisse einer „life-span developmental theory“ dagegen. Er geht davon aus, dass auch im Erwachsenenalter unter dem Einfluss von Arbeitserfahrungen tiefgreifende Änderungen möglich sind. Selbst wenn der Erwachsene in erster Linie als Produzent und nicht als Lernender begriffen werde: „Die Arbeitsorganisation ist sein zentraler Lernort und Arbeit ein wichtiger Lerninhalt“ (S. 2). Der Autor behilft sich mit der analytischen Unterscheidung von Kompetenz (die Menge von Regeln und Transformationen, die ein Individuum beherrschen muss, um ein beobachtbares Verhalten hervorzubringen) und Performanz (konkrete Anwendungsbedingungen, in denen das abstrakte Regelsystem aktiviert wird, um ein Verhalten zu generieren) indem er postuliert: „Erwachsene durchlaufen keine Entwicklungsstufen mehr; ihre Kompetenz ist ausgebildet - Entwicklung kann nur noch bedeuten: Erweiterung der Performanz“ (S. 9). Erwachsenensozialisation ist nach Windolf also als Veränderung der Performanz, bei gleich bleibender Kompetenz zu verstehen.

Stufenmodelle und unklares Ende der Sozialisation

Ausserdem soll geklärt werden, wann die Sozialisation als abgeschlossen gelten darf. Analog zu entwicklungspsychologischen Modellen werden auch Sozialisationsprozesse bevorzugt mit Stufenmodellen beschrieben. Meist beinhalten diese drei Stufen: Die Antizipation der Anforderungen und Beschäftigungskonditionen stehen gemäss Heinz (1995, S. 161) in vielen Modellen am Anfang. Danach folgt in der Regel die Eintrittsphase (Rolle, Spielregeln, Zuständigkeiten), die oft in Einführungs- und Trainingsphasen oder einem Initiationsprozess geregelt wird. Zum Ende kommt die Metamorphose: Mitarbeiter zeigen hohen Einsatz, Identifikation und Loyalität mit der Organisation. Die Dauer pro Stufe ist theoretisch nicht begründbar und wird auch unterschiedlich angegeben, ebenso ist die letzte Stufe unterschiedlich definiert. Dies ist laut Winzen (2007, S. 320ff) darauf zurückzuführen, dass die Prozessmodelle in unterschiedlichem Ausmass auf die Phase des Hineinwachsens in die Organisation begrenzt sind.⁵ Wann die Sozialisation als abgeschlossen gelten darf, lässt sich deshalb nur schwer festlegen. Heinz (1995) meint: „Aus der Sicht des Betriebes ist die berufliche Sozialisation dann erfolgreich abgeschlossen, wenn sie eine Organisationspersönlichkeit hervorgebracht hat, die die Firmenziele verinnerlicht und innerhalb sowie ausserhalb des Unternehmens selbstbewusst und zugleich engagiert die Organisation vertritt“ (S. 163). Und Rosenstiel (2007) schreibt: „Das Ergebnis eines derartigen Sozialisationsprozesses in der Organisation besteht häufig darin, dass die geforderten Verhaltensweisen als unreflektierte Selbstverständlichkeiten ausgeführt werden. Widerstand der Organisationsmitglieder wird weniger wahrscheinlich“ (S. 140).

Andere wie Moser (2004, S. 576) gehen davon aus, dass ein *intakter psychologischer Kon-*

⁵ Für eine Übersicht sei auf Wanous (1992) verwiesen, er hat in seinem Ansatz bestehende Modelle integriert und ein Modell eines vierstufigen Ablaufs entwickelt.

trakt als Kriterium für einen erfolgreichen Sozialisationsprozess betrachtet werden kann. Im Ansatz zum psychologischen Kontrakt wird angenommen, dass sich Individuum und Organisation als zwei Akteure mit Interessen begegnen. Mit dem psychologischen Kontrakt zwischen diesen Akteuren ist ein implizites Einverständnis in einer Beziehung gemeint oder auch die Überzeugung von Individuen, dass wechselseitige Verpflichtungen existieren. Diese bilden sich aufgrund von bisherigen Interaktionserfahrungen, expliziten Absprachen, sind Resultat beiläufiger Lernerfahrungen oder allgemein kultureller Auffassungen (etwa darüber, was „fair“ ist). Kontraktverletzungen weisen eine Nähe zum Konzept Erwartungsenttäuschungen auf. Sie berühren sozio-emotionale Aspekte von Vertrauen und Identifikation (Moser 2004, S. 576). Allerdings, muss man an dieser Stelle kritisieren, taugt dieses Konzept nicht wirklich als Kriterium erfolgreicher Sozialisierung. Denn auch ein noch nicht sozialisierter Newcomer mag die Intaktheit des psychologischen Kontrakts verspüren. Seine Erwartungen als Newcomer mögen erfüllt werden. Dies muss nicht heissen, dass er deswegen sozialisiert ist in dem Sinne, als dass er über die Hintergründe und eigentliche Beschaffenheit der Organisation Bescheid wüsste. So lässt sich festhalten, dass abgeschlossene respektive gelungene Sozialisation nicht eindeutig festgelegt ist. Nach Moser und Schmook (2001, S. 229f) ist die organisationale Sozialisation vermutlich nie völlig beendet, ihre Ziele ändern sich ja auch mit jedem Funktionswechsel wieder. Da Individuen die Sozialisation aktiv beeinflussen und eigene Ziele und Interessen verfolgen ist es laut Moser (2004) auch schwierig zu beantworten, wann erfolgreiche Sozialisation erkennbar wird.

Messmethode

Ein weiteres Problem betrifft die Messmethode: Wie misst man erfolgreiche Sozialisation? Winzen (2007, S. 325f) bestätigt die Problematik. Die Kriterien des Erfolgs seien oft defizient und kontaminiert: sie würden nur einen Teil der organisationalen Sozialisation erfassen und seien durch zusätzliche Faktoren bestimmt. Zum Beispiel gehe eine erfolgreiche Sozialisierung mit gesteigerter Arbeitszufriedenheit einher, doch lasse sich an einer hohen Arbeitszufriedenheit nicht erkennen, inwiefern die Normen und Werte der Organisation übernommen wurden. Ausserdem hätten auch andere Faktoren wie Entgelt oder Arbeitsinhalt unabhängig von der Sozialisation Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Unter Vorbehalt solcher Schwierigkeiten wurden dennoch Messversuche unternommen. Die Organisationsforschung hat sich gemäss Moser (2004) bei der (Miss-) Erfolgsmessung auf distale Kriterien konzentriert - wie etwa Leistung, Fluktuation, Arbeitszufriedenheit oder Commitment. Der neuerdings beliebte Begriff *Commitment* ist gemäss Moser (2004, S. 578) dabei dadurch definiert, dass sich ein Mitarbeiter stark mit den Normen und Werten der Organisation identifiziert, zu hohen Anstrengungen bereit ist und einen starken Wunsch hat, in der Organisation zu verbleiben. Commitment geht mit geringer Fluktuation, hoher Einsatzbereitschaft und innovativem Verhalten einher. Sozialisationsprozesse fördern nach Moser und Schmook (2001) ausserdem die Partizipation und sollen Rückzugverhalten wie etwa Fluktuation verhindern. Fluktuation sei dann ein geeigneter Indikator für gelungene Sozialisation, wenn Mitarbeiter das Unternehmen freiwillig verlassen. Allerdings sei dies oft nicht einfach interpretierbar. Ausserdem habe die Kündigungsabsicht oft auch andere Gründe. Neuerdings sind aber bei der Erfolgsmessung laut Moser (2004) verstärkt proximale Kriterien in den Vordergrund geraten, wie etwa Aufgabenbewältigung, Rollenklarheit, soziale Integration, Stress und Erwartungsenttäuschungen. Es liegt nahe Erwartungsenttäuschungen (Erläuterungen zum Thema siehe Moser, 2004) als Resultat von Informationsmängeln zu sehen. Dieser Ansatz wurde im Konzept der *Realistischen Tätigkeitsinformation* (RTI) aufgenommen (Wanous, 1992). Grundgedanke ist nach Moser (2004, S. 560) hierbei, das Prinzip der zweiseitigen persuasiven Kommunikation auf den Prozess der Rekrutierung neuer Mitarbeiter zu übertragen. Realistisch über die zukünftige Tätigkeit zu informieren, solle zu geringerem „Realitätsschock“ führen und zu einer Reihe positiver Effekte. Forschung über RTI im Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit oder Fluktuation habe zwar zu geringen Effekten geführt, die aber in die richtige Richtung zeigten.

Eine Folgerung aus obigen Erläuterungen für die Überlegungen zur Berufspersönlichkeit ist einerseits, dass es anerkanntermassen auch Berufe geben kann (z.B. solche mit ausgeprägten Zeitarbeitsverhältnissen), bei denen die organisationale Sozia-

lisation nur einen marginalen Beitrag zur Berufspersönlichkeit leistet. Das bedeutet: Nicht in jedem Beruf findet organisationale und berufliche Sozialisation in gleichem Masse und in gleicher „Zusammensetzung“ statt. Zweitens darf man gemäss den Erwägungen zur Sozialisation von Erwachsenen davon ausgehen, dass die Sozialisation von Erwachsenen deren Persönlichkeit in einem gewissen Masse prägt und zwar im Sinne einer Veränderung der Performanz. Realistische Tätigkeitsinformation bei der vorgelagerten Selektion führt zu weniger Enttäuschungen, das Einhalten von impliziten Abmachungen zu einem intakten psychologischen Kontrakt. Diese beiden Variablen liessen sich also im Bezug auf ihren Einfluss auf die Entstehung von Berufspersönlichkeit untersuchen. Es lässt am Ende jedoch nicht schlüssig festlegen wer als fertig und komplett sozialisierte Person im Arbeitskontext gelten darf: Sozialisation ist kein Prozess mit definiertem Ende. Die Erläuterungen legen aber den Schluss nahe, dass eine Person, die im Beruf oder in der Organisation nicht vorfindet, was sie erwartet oder die nicht erfolgreich sozialisiert ist und wird, weniger Arbeitszufriedenheit verspürt, weniger Commitment und eher geneigt ist, den Beruf oder das Unternehmen zu verlassen. „Unpassende“ Personen verlassen also eher den Beruf oder die Organisation. Dies führt als Seiteneffekt zu einer höheren Homogenität der im Beruf oder in der Organisation verbleibenden Personen und trägt dadurch bei zur Entstehung von Berufspersönlichkeit.

2.3.3 Mechanismen der Sozialisation

2.3.3.1 Sozialisation in Abgrenzung zur Enkulturation

Im Folgenden werden Theorien aufgezeigt wie der Sozialisationsprozess beim Newcomer vonstatten geht. Wie also die Sozialisation die Persönlichkeit prägt. Dabei geht es um die psychologischen Mechanismen⁶, die zu einer Anpassung der Individuen an den Beruf (Organisation) führen. Aus der Anpassung resultiert eine erhöhte Homogenität der Mitglieder einer Organisation oder der Angehörigen eines Berufes. An dieser Stelle wird - einzig aus Gründen einer sinnvollen Textabfolge - die Unterscheidung zwischen Sozialisation und Enkulturation eingeführt. Die Trennung ist theoretisch nicht so scharf zu ziehen, wie sie hier aus praktischen Gründen vollzogen wird: Ist hier von Sozialisation die Rede, soll es im Wesentlichen um die psychologi-

⁶ Damit sind aber nicht die Sozialisationstaktiken, die strategischen Umsetzungen der Organisationen gemeint (also jene Unterscheidungen nach formell/informell oder individuell/kollektiv etc., wie sie etwa Moser (2004, S. 558) in einer Tabelle typologisiert oder wie sie auch Winzen (2007) angibt.

schen Mechanismen der Anpassung des Individuums gehen. Bei der Sozialisation kann man aber (wie es sich in den Definitionen zur Sozialisation deutlich zeigt) auch den Akzent legen auf das „Lernen der Kultur“ – auch genannt *Enkulturation*: „Das Verständnis von Lernen als Enkulturation (oder Akkulturation) weist relativ enge Bedeutungsbezüge zum Sozialisationsbegriff auf. Enkulturation ist die Aneignung und Übernahme einer Kultur. Unter Kultur werden die gemeinsamen Werte, Überzeugungen und Erwartungen, Normen und Regeln eines sozialen Systems (z.B. einer Gruppe, Organisation, Gesellschaft oder Nation) verstanden“ (Greif & Kluge, 2004, S. 768). Sozialisation oder Enkulturation? An dieser Stelle soll vorderhand die Rede sein von Sozialisation im Sinne der Anpassungsleistung. Erst an späterer Stelle, wenn Bereiche wie Berufskultur und Organisationskultur thematisiert werden (und damit auch der Begriff Kultur eine nähere Erläuterung erfährt) wird der Akzent auf die Sozialisation im Sinne von Enkulturation gelegt. Erst dann wird aufgezeigt, wie ein Berufs- oder Organisationsmitglied sich in die Kultur der jeweiligen Institution einfügt.

2.3.3.2 Sozialisation als Lernprozess

Unter diesem Blickwinkel wird nun gezeigt, wie Sozialisation das Individuum zu innerpsychischen Veränderungen, zur Anpassung der kognitiven Struktur motiviert. Diesen Prozess kann man als *Lernprozess* nach sozialkognitiv-lerntheoretischer Tradition definieren. Anders als bei ursprünglichen, behaviouristischen Annahmen zu Lernprozessen (die einen sehr mechanistischen Lernprozess via Konditionierung postulierten) geht man laut Schneewind und Pekrun (1994) hierbei davon aus, dass Personen ihre Mediationsprozesse selbst aktiv konstruieren können, dass Umwelt und Person sich gegenseitig beeinflussen und dass Lernen am Modell sowie Lernen anhand symbolischer Information möglich ist.

Diese Annahme soll auch für Lernprozesse der beruflichen und organisationalen Sozialisation gelten: Personen können dabei auch von Modellen und symbolischer Information lernen. Dabei ist gemäss Windolf (1981) die interne Reproduktion eines externen Modells der eigentliche Inhalt des Lernens: „Sozialisation wird als Lernprozess definiert, in dem das Individuum ein inneres Modell der sozialen Realität mental reproduziert und sein Handeln an diesem Modell orientiert“ (S. 20). Die Umwelt ist dabei nicht direkt verhaltensrelevant, sie übt nur Druck zur Anpassung aus. Sozialisation ist insofern ein interpretativer, verstehender Prozess. Windolf spricht in diesem Kontext von einer „Reorganisation kognitiver Strukturen“ (S. 11). *Kognitive Strukturen*

bezeichnet er als psychisch verankerte Steuerungsregulative, in denen lebensgeschichtlich vergangene Adaptionsprozesse ihren Niederschlag gefunden hätten. „Je unangepasster ein Verhalten in bestimmten Situationen, desto stärker wird der Druck zur Akkomodation der kognitiven Struktur.“ (S. 11) Bei dieser Akkomodation werde ein Habitus (ein Begriff, der an späterer Stelle näher thematisiert wird) aus einer lebensgeschichtlich früheren Institution wie der Familie oder der Schule in der nachfolgenden Institution (Beruf) umgeformt. „In der neuen Organisationsform sind die früheren Erfahrungen ‚aufgehoben‘ aber nicht ausgelöscht“ (S. 131). Weil der Anteil der Erwachsenen, die an formalisierten Lernprozessen teilnehmen gering sei, seien die nicht formalisierten Lernprozesse also die impliziten, nicht offenen Formen der Beeinflussung wichtiger. Das „hidden curriculum“ erhalte darum eine zentrale Bedeutung: Die Struktur der Arbeitsorganisation, die formalen und informellen Kooperationsbeziehungen in der Arbeit, die diffusen Interaktionsrituale würden zu einem externen Modell, das intern als Verhaltensregulativ reproduziert wird (S. 2).

Ein spezifischer Sozialisationsmechanismus bei Newcomern (resp. Berufsanfängern) durch andere Personen ist etwa das *Lernen am Modell*. Beim Lernen durch Nachahmung neigen Personen dazu das Verhalten einer anderen Person zu übernehmen, die sie zugleich als ähnlich und erfolgreich wahrnehmen und deren Weg zum Erfolg sie erkennen. Die Annahme, dass Modell-Lernen in der organisationalen Sozialisation eine Rolle spielt, vertritt (unter Vorbehalten) auch Rosenstiel (2007): „Da gerade angepasste Personen in der Organisation häufig nach aussen sichtbare Erfolge haben, ist deren Modellwirkung wahrscheinlich“ (S. 142).

Vorbilder innerhalb einer Organisation sind demnach solche, die durch ihre Anpasstheit die organisationalen Werte und Normen widerspiegeln. In manchen Organisationen werden darum teils formelle oder informelle Mentoringprogramme eingesetzt, um Newcomer zu sozialisieren. *Mentoring* kann gemäss Moser (2004) definiert werden als eine intensive Austauschbeziehung zwischen einem erfahrenen Kollegen (Mentor) und einem weniger erfahrenen Mitarbeiter (Protégé).

Ein Mentoring hat einerseits Karrierefunktionen, setzt mit psychosozialen Funktionen aber auch am Kompetenzerleben, an der Identitätsentwicklung und der arbeitsrollenbezogenen Effektivität an. Unter diesen werden bei Moser genannt: Vorbild (Rollenmodell) sein, Hilfestellung und Ratschläge geben, Respekt ausdrücken oder auch eine freundschaftliche Vertrauensbeziehung anbieten (S. 562f). Zum Thema Mentoring siehe auch Blickle und Schneider (2007) oder Moser und Schmook (2001).

2.3.3.3 Symbolischer Interaktionismus

Eine passende Theorie, mit der sich Sozialisation im obigen Sinne eines Lernprozesses nach sozialkognitiv-lerntheoretischer Tradition gut beschreiben lässt, ist etwa der *symbolische Interaktionismus*.

Dieser ist gemäss Peuckert und Scherr (2003b) eine „Forschungsrichtung der Soziologie und Sozialpsychologie, die sich schwerpunktmässig mit Prozessen und Interaktion im Sinne unmittelbar wechselseitig orientierten sozialen Handelns befasst und den symbolvermittelten Charakter sozialen Handelns betont“ (S.354f). Der Begriff Symbolischer Interaktionismus wurde gemäss Peuckert und Scherr mit folgenden Annahmen geprägt:

- Menschen handeln „Dingen“ (Gegenständen, Menschen, Handlungen, Institutionen, Situationen u.a.) gegenüber auf der Grundlage der Bedeutungen, die diese Dinge für sie haben;
- Diese Bedeutungen entstehen in der sozialen Interaktion mit anderen Menschen; sie sind somit kulturell verbindlich vorgegeben und ergeben sich nicht einfach aus den „objektiven“ Eigenschaften des jeweiligen Gegenstandes;
- Diese Bedeutungen werden während der Auseinandersetzung mit der Umwelt verändert und situationsadäquat interpretiert (Peuckert & Scherr, 2003b, S. 355)

Diese Prämissen vermitteln laut den Autoren eine spezifische Sichtweise des Individuums, des interaktiven Handelns und der Sozialstruktur: Der symbolische Interaktionismus betone erstens den aktiven Part der Handelnden bei der Konstruktion und Interpretation sozialer Situationen und ihrer Bedeutungen. Soziale Interaktion werde zweitens als wesentlich durch Symbole vermittelt angesehen (S. 355). Soziale Wirklichkeit ist in diesem Verständnis also nicht einfach gegeben, sondern wird in Interaktion hervorgebracht. Damit stellt sich diese Denkrichtung gegen Funktionalismus, System- oder Verhaltenstheorie. Es gibt im symbolischen Interaktionismus keine Strukturen ausserhalb und unabhängig von der Interpretation.

Im Falle der Sozialisation im beruflichen oder organisationalen Kontext werden demzufolge einem Newcomer durch die Mitglieder der Gruppe in der sozialen Interaktion mit Symbolen berufliche und organisationale Normen und Werte transportiert. Diese vermitteln dem Newcomer ein Verständnis der Inhalte der subjektiven Interpretationen. Er macht sich aus so vermittelten Symbolen eigene Situationsdefinitionen. Dabei ist er geprägt durch die Werte seiner Primärsozialisation. Das Hineinwachsen eines Individuums in einen Beruf oder eine Organisation (Internalisieren ihrer Subwelten) ist darum eine nachgelagerte Sekundärsozialisation mit den Mitteln des symbolischen Interaktionismus.

2.3.3.4 Sense Making

Ein ähnlicher, dem sozialen Interaktionismus nahe stehender Ansatz Sozialisation zu charakterisieren, stammt von Louis (1980). Dieser Ansatz beschreibt den Prozess des Internalisierens von Subwelten genauer. Nach der *Sense Making Theorie* erleben Newcomer in einer neuen Organisation viele Überraschungen, eine Art Realitätsschock: „The experience is characterized by desorientation, foreignness and a kind of sensory overload“ (S. 230). Dem Newcomer ist gemäss Louis nicht klar, welche Elemente er als Hinweise auffassen muss, an welchen Hinweisen er sich orientieren kann, was diese bedeuten und wie er darauf antworten muss. Zeit und Raum seien unklar, bis ein neuer Mitarbeiter in der Lage sei, mentale Karten des neuen Settings zu konstruieren: „They need a map of the territory, so to speak, that is sufficiently consonant with the maps that insiders carry and by which members enact the territory“ (S. 230). Das geschehe im Prozess des „Sense Making“ während der Sozialisation.

In diesem Prozess finden laut Louis (wie auch bei Windolf, 1981) Veränderungen kognitiver Skripts statt: Es wird angenommen, dass Unvorhergesehenes, Ungewöhnliches - also „something out of the ordinary“ (S. 239) - das bewusste Denken provoziert: Überraschungen in diesem Sinne führen zur Änderung ansonsten unbewusst ablaufender kognitiver Skripts, die man ähnlich zu dem Schemata als sequentielle Abläufe verstehen darf, die unser Alltagshandeln vereinfachen. Die Diskrepanz zwischen Vorgesehenem und Tatsächlichem, zwischen Antizipation und Erfahrung, produziert gemäss Louis einen Zustand der bedrohten kognitiven Konsistenz, der Anspannung. Im Sinne eines Quasi-Bedürfnisses strebt das Individuum dann nach einer Ausbalancierung: „Retrospective explanations are produced through a particular thinking process that we call Sense-Making“ (S. 240).

Bei dieser rückwärtsgewandten Erklärungssuche verweist Louis auf die in der Psychologie etablierte Attributionsforschung und ihre Ergebnisse. Im Kern läuft der Prozess also so ab: „Discrepant events, or surprises, trigger a need for explanation, or post-diction, and, correspondingly, for a process through which interpretations of discrepancies are developed. (...) Based on the attributed meanings, any necessary behavioral responses to the immediate situation are selected. Also based on attributed meanings, understandings of actors, actions, and settings are updated and predictions about future experiences in the settings are revised. The updated anticipa-

tions and revised assumptions are analogous to alterations in cognitive scripts“ (S. 240). Bei diesem Prozess tragen soziale Interaktionen und Attributionsprozesse bei, die Situation zu definieren. Sense Making ist Louis zufolge von vier Faktoren abhängig (S. 241): Zurückliegende Erfahrungen, persönliche Voraussetzungen, lokale Interpretationsschemata und die Interpretationen von anderen. Weil „Reality Testing“ beim Prozess des Sense Making mitspielt, sei es für Newcomer wichtig, ihre Wahrnehmungen und Interpretationen mit dem Wissen von Insidern abzugleichen.

Deutlich ausdifferenziert hat Weick (1995) den Ansatz des Sinnstiftens in Organisationen vorgestellt. Bei ihm liegt der Fokus enger auf dem Sense Making von Newcomern sondern vielmehr beim Sense Making in Zeiten des Wandels von Organisationen. Sieben Merkmale machen laut Weick die Sinnstiftung in Organisationen aus:

1. Reality is an ongoing accomplishment; Sensemaking is about flows, a continually changing past, and variations in choice, irrevocability, and visibility that change the intensity of behavioral commitments.
2. People attempt to create order: Through social comparison, expectations, and action, flows become stabilized momentarily.
3. Sensemaking is a retrospective process: Remembering and looking back are a primary source of meaning.
4. People attempt to make situations rationally accountable: Justifications are compelling sources of meaning because they consist of socially acceptable reasons.
5. Symbolic processes are central in sensemaking: Presumptions about patterns that underlie concrete actions constrain interpretation.
6. People create and sustain images of wider reality: Maps are pragmatic images that provide temporary guides for action.
7. Images rationalize what people are doing: Images of reality derive from rationalizations of action (...)(Weick, 1995, S. 11).

Individuen stehen demnach kontinuierlich vor der Aufgabe ihre Identität retrospektiv zu konstruieren, wobei sie das Verhalten anderer als Signal interpretieren und Symbole die Interpretation beeinflussen. Oder wie Moser (2004) meint: „Ein weiteres Merkmal solchen Sinnstiftens ist das fortschreitende Rekonstruieren möglicher Bedeutungen von Ereignissen zu einem plausiblen Bild, zu einer kohärenten Geschichte“ (S. 572). Dieser Ansatz habe in der Forschung organisationaler Sozialisation bisher nicht viel Aufmerksamkeit erfahren, die Forschung zu den Auswirkungen unerfüllter Erwartungen sei von ihm befruchtet worden (dazu siehe Moser 2004, S. 572ff).

2.3.3.5 Erniedrigung und Verführung

Einen etwas anderen Ansatz hat Wanous (1980) gewählt. Er hat nicht die Realitätskonstruktion im Auge gehabt, sondern sich dafür interessiert mit welchen Mechanismen sich Organisationen – bewusst oder auch unbewusst, absichtlich oder unabsichtlich – den Realitätsschock von Newcomern und ihre darauf folgende nach Hin-

weisen suchende (und also auch beeinflussbare) Haltung zu Nutze machen. Er beschreibt, wie Organisationen Einstellungsveränderungen ihrer Mitglieder bewirken können und wie Commitment gegenüber der Organisation entsteht. Folgende Mechanismen machte er aus (frei zusammengefasst nach Wanous, 1980, S. 171ff):

Erniedrigung

Durch Herabwürdigung wird der Newcomer von alten Überzeugungen und Werten losgelöst, um ihn für ein neues Selbstbild durch die Organisation gefügig und beeinflussbar zu machen. Wanous nennt zwei Wege dazu: Man wirft den Newcomer mit einer Aufgabe aber wenig Informationen und Unterstützung ins kalte Wasser. Oder man ändert das Selbstbild des Newcomers dramatisch, indem man entweder viel zu viel Verantwortung gibt, sodass der Newcomer Misserfolg haben wird. Oder man trägt ihm nur sehr untergeordnete Aufgaben auf. Durch beide Wege wird das Selbstvertrauen des Newcomers erschüttert - dadurch wird er beeinflussbarer und empfänglicher.

Verführung

Ein Newcomer erhält bei einer Karriereentscheidung von der Organisation mehrere tolle Optionen zur Auswahl, er hat folglich die Illusion der Wahlfreiheit. In Wahrheit ist eine Option aber die klar attraktivere als die anderen. Der Rationalisierungsprozess nach einer Wahl (Wanous verweist hier auf entsprechende psychologische Forschung) führt dazu, dass der Newcomer im Bedürfnis sich rational zu verhalten seine Einstellung oder Einschätzung so ändert, damit sie konform ist mit seiner getätigten Wahl. Er rationalisiert also im Nachhinein eine Wahl und erachtet sie für gut.

Zeitliches Engagement

Man zwingt den Newcomer viel Zeit und Aufwand und Energie für seine Aufgabe aufzubringen. Eine Auswirkung davon ist nach psychologischer Erkenntnis, dass Individuen für getätigte Leistungen das Objekt des Aufwands als attraktiver wahrnehmen, weil sie ihre getroffene Wahl rationalisieren respektive rechtfertigen. Gefahr dieses Prozesses ist, dass der Newcomer Gegenleistungen erwartet, etwa Status (siehe unten) oder auch Zusatzleistungen. Erhält er sie, wird er aber wiederum Verpflichtungsgefühl gegenüber der Organisation verspüren.

Status verleihen

Dies kann durch viele Wege geschehen. Etwa indem gleich nach Eintritt in die Organisation dem Newcomer die „one of the chosen few“ - Message vermittelt wird. Gleichzeitig befindet sich ein Newcomer oft an der Peripherie oder unten in der Hierarchie der Organisation. Er gehört noch nicht zu den Insidern, ist noch nicht richtig dabei. Er erhält also gleichzeitig auch die widersprüchliche Mitteilung, dass er der Organisation (noch) unwürdig ist. Dies führt zu einem Schuldgefühl: der Newcomer verspürt tiefe Dankbarkeit, dass er ausgewählt wurde - eine gute Basis für künftiges Commitment.

2.3.3.6 Auswirkung auf die Berufspersönlichkeit

Die genannten Ausführungen bezüglich Lernprozess, Soziale Interaktion und Sense Making haben beschrieben, auf welche Art die Sozialisation im Individuum Veränderungen bewirkt. Alle Mitglieder eines Berufes oder einer Organisation erfahren eine ähnliche Sozialisation und werden in eine ähnliche Richtung sozialisiert. Im gemeinsamen sozialen Handlungszusammenhang orientieren sie sich aneinander: Sie sind einander Modell für Lernprozesse, verweisen einander auf (gemeinsam in der Semiotik entwickelte) Symbole oder bieten einander Deutungsmuster an - auch solche,

die allenfalls nur im vorliegenden Setting unhinterfragt akzeptiert werden und in einer anderen sozialen Situation schneller hinterfragt würden bezüglich ihrer Realitätstauglichkeit. So entwickeln sich diese Berufs- oder Organisationsmitglieder im sozialen Handlungszusammenhang folglich gemeinsame Sinnkonstruktionen homogener Art, so entwickeln sie auch gemeinsame Weltansichten. Dies führt zur Herausbildung von Berufspersönlichkeit.

Die obig beschriebenen Mechanismen von Erniedrigung und Verführung können ausserdem im Extremfall dazu führen, dass ein Individuum die Einschätzung von sich selbst und seiner Position in der Welt verändert. Gerade Berufseinsteiger als Newcomer haben noch keine realistische Vorstellung ihres Stellenwerts und von den Möglichkeiten und Gegebenheiten im Arbeitsleben. Die Organisation wird zur ersten Orientierungsinstanz. Berufsanfänger sind deshalb besonders empfänglich für entsprechende an sie gerichtete Signale, die anfänglich ja auch ohne Relativierung bestehen bleiben werden. Enthalten diese ersten Signale herausragende Erniedrigung oder eine ungerechtfertigt hohe Statuszuschreibung verzerrt dies mit hoher Wahrscheinlichkeit das Selbstbild des Berufsanfängers (und damit die Persönlichkeit). Im Laufe einer beruflichen Laufbahn werden sich solche Verzerrungen vermutlich wieder relativieren und ausbalancieren. Es gibt aber Organisationen und Berufszweige, die ihren Mitgliedern (und nicht nur den Newcomern) mit genannten Mechanismen konstant ein hohes Engagement abverlangen und im Gegenzug ein besonders Gefühl von Wichtigkeit und Status vermitteln. Es mögen nicht alle Individuen gleich empfänglich sein für Beeinflussungen dieser Art. Manche nehmen solche Umstände hin ohne sich in seinem Selbstbild allzu stark beeinflussen zu lassen. Aber die Erfahrung derartiger Sozialisationstaktiken und -umstände hinterlässt dennoch bleibenden Eindruck. Andere Berufsgattungen erniedrigen ihre Berufsanfänger jahrelang mit unterfordernden Aufgaben, langen Arbeitszeiten und/oder für das Ausbildungsniveau sehr tiefen Löhnen, was entsprechende Lebensbedingungen mit sich bringt. Solche gemeinsamen Erfahrungen wie auch weitere, ähnliche faktische Gegebenheiten eines Berufes (kurze vs. lange Ausbildungszeiten, langer Stellenverbleib vs. häufige Wechsel, horizontale Wechsel vs. Aufstiegsmöglichkeiten etc.) wirken ebenfalls homogenisierend, zumal sie die Berufsbiographie und somit Persönlichkeit aller Berufsangehörigen in ähnlichem Masse prägen. Die ähnliche Berufsbiographie der Mitglieder eines Berufes ist also auch ein Faktor, der die Ansicht über die Beschaffenheit der Welt, die Weltansicht, prägt und somit zu Berufspersönlichkeit führt.

Faktoren, die darüber hinaus zu Berufspersönlichkeit führen, werden im Folgenden kurz erläutert.

2.3.4 Zusätzliche persönlichkeitsprägende Faktoren

2.3.4.1 Mitgliedschaft in einer Gruppe

Als Medium der Sozialisation dienen andere Personen respektive die *Gruppenmitgliedschaft*. Die Mitgliedschaft in einer Gruppe an sich hat einen eigenen Einfluss auf das Wesen eines Mitglieds, was im Folgenden dargelegt werden wird. Dieser Umstand ist im Kontext der Sozialisation für die Berufspersönlichkeit relevant, denn Personen eines Berufs und auch solche einer Organisation stellen eine Gruppe im weiteren Sinne dar.

Eine *Gruppe* ist laut Nijstad und van Knippenberg (2007) dann „eine Gruppe, wenn sich zwei oder mehr Einzelpersonen als Mitglieder einer Gruppe definieren“ (S. 411). Während andere Autoren Kriterien wie ein gemeinsames Schicksal, soziale Struktur oder direkte Interaktion betonten, verfolgen Nijstad und van Knippenberg eher eine umfassende Gruppdefinition nach einem subjektiven Kriterium: das der gemeinsamen Identität. Gruppen zeichnen sich durch das Merkmal *Entativität* aus, also dem Ausmass, in dem eine Ansammlung von Personen als miteinander verbundene, kohärente Einheit wahrgenommen wird. Ausserdem man kann unterschiedliche Gruppenarten (etwa: Gruppen mit Intimität, aufgabenbezogene Gruppen, soziale Kategorien und lockere Verbindungen) auch unterteilen nach den Merkmalen Interaktion, Bedeutsamkeit, gemeinsame Ziele, gemeinsame Handlungsergebnisse, Ähnlichkeit, Dauerhaftigkeit, Durchlässigkeit und Grösse (S. 415).

Die Gruppe der Berufsangehörigen könnte in diesem Raster nicht klar beurteilt werden: sie ist eine aufgabenbezogene Gruppe, allenfalls auch eine soziale Kategorie sowie eine lockere Verbindung. Die Merkmale dürften sich in ihrer Ausprägung je nach Berufsgruppe unterscheiden. Variabel ist auch die Zuteilung der Gruppe von Angehörigen derselben Organisation.

Je nach Analyseniveau gibt es ausserdem unterschiedliche Mechanismen, die auf die Persönlichkeit einwirken. Dazu gehören gemäss Nijstad und van Knippenberg etwa *Gruppennormen*, das sind „ungeschriebene Regeln, die von den Mitgliedern einer Gruppe geteilt werden und die vorschreiben, welche Einstellungen, Verhaltensweisen und Überzeugungen im Kontext der Gruppe angemessen und welche

unangemessen sind“ (S. 429). Laut den Autoren sind Normen Vorschriften und sie haben eine regulierende Funktion. Gruppenmitglieder neigen dazu im Einklang mit den Gruppennormen zu denken und zu handeln, weil die Normen entweder internalisiert wurden (sie wurden Teil des Überzeugungs- und Wertesystems des Individuums) oder weil den Gruppennormen durch (vorweggenommene) Reaktionen anderer Geltung verschafft wird. Sie sind auch eine Quelle für Informationen über die soziale Realität. „Eine wichtige Funktion von Normen besteht darin, dass Konformität gegenüber den Gruppennormen die Festlegung einer Person auf die Gruppe offensichtlich macht - sie zeigt, dass man ‚ein gutes Gruppenmitglied‘ ist“ (S. 430). In dieser Konzeption ist die Aneignung von Normen in Gruppen verwandt respektive entspricht (in Teilbereichen) der beruflichen oder organisationalen Sozialisation – einfach aus einem anderen Blickwinkel betrachtet. Entsprechend ist bei Nijstad und van Knippenberg auch die Rede von Sozialisation in die Gruppe.

Gruppenmitglieder weisen auch eine gemeinsame Kognition und gemeinsamen Affekt auf. Kennen sich die Mitglieder einer Gruppe (was gerade bei Berufen nicht immer der Fall ist oder nur für Mitglieder von Untergruppen, etwa „Bäcker im Raum Zürich“) können sie ein Verständnis für unterschiedliche Aspekte des Gruppenlebens entwickeln. Wie etwa zu Aufgaben, zur Rolle von Mitgliedern wie auch zum Wissen, zu speziellen Fertigkeiten und Fähigkeiten jedes Mitglieds. Das erleichtert laut den Autoren die reibungslose Koordination, Kommunikation und Zusammenarbeit. Die Forschung zu Gruppenemotionen stehe zwar noch am Anfang, man gelange aber vermehrt zur Erkenntnis, dass Gruppen gemeinsam Emotionen entwickeln und diese einen Einfluss auf die Funktionsfähigkeit der Gruppe hätten (S. 431).

Die Gruppenmitgliedschaft wirkt auch auf die Persönlichkeit ein via *Salienz*: Die Selbstkategorisierung als Gruppenmitglied muss kognitiv aktiviert oder salient gemacht werden, damit sie sich auf die Selbstdefinition von Menschen auswirkt. Dann hat sie je nach Kontext einen Einfluss auf die Einstellungen und das Verhalten der Gruppenmitglieder. Gruppenmitgliedschaft wird etwa dann salient gemacht, wenn man sich im Wettbewerb mit anderen Gruppen konfrontiert sieht. So „erinnert“ das gewissermassen an die eigene Mitgliedschaft und ist dann auch bereit aktiv einen Beitrag für die Gruppe zu leisten (Nijstad & van Knippenberg, 2007). Salienz als Konzept zu untersuchen wäre sicherlich auch interessant im Hinblick auf die spezifische Untersuchung von Berufszugehörigkeit oder Organisationszugehörigkeit. Berufe und Organisationen respektive deren Mitglieder dürften sich in ihrer Salienz deut-

lich unterscheiden – dies ist aber nur eine Vermutung.

Mit der Salienz einher geht auch die Unterscheidung von „denen, die drin sind“ und denen, die „draussen“ sind. Vorstellungen von Menschen von ihrer eigenen Gruppe, werden ihnen auch durch den Vergleich mit anderen Gruppen beeinflusst. So findet man die Mitglieder der eigenen Gruppe beispielsweise dann intelligent, wenn man davon ausgeht, dass die Mitglieder anderer Gruppen weniger intelligent sind. Ändert sich der Intergruppenkontext, fallen folge dessen auch die Vorstellungen über die eigene Gruppe anders aus.

Durch all die genannten Mechanismen hat die Gruppenmitgliedschaft Einfluss auf die Persönlichkeit eines Gruppenmitglieds. Selbst wenn Berufe oder Organisationen nicht zwingend „Gruppen“ im engeren Sinne von täglich oder persönlich interagierenden Menschen darstellen so hat auch die Mitgliedschaft in der Gruppe Beruf oder Organisation einen spezifischen Einfluss.

2.3.4.2 Berufspraxis

Auf einen weiteren Aspekt, der zur Herausbildung von Berufspersönlichkeit führen kann, soll abschliessend eingegangen werden. So gilt es darauf hinzuweisen, dass Berufspraxis an sich auch zur Verfestigung bestimmter Persönlichkeitszüge führen kann, was zwar ohne Bezug auf eine etablierte Theorie aber mit Verweis auf die Plausibilität nahegelegt werden soll: Wer als Fernfahrer jeden Tag stundenlang Auto fährt, wird vermutlich toleranter bezüglich Monotonie. Wer wie ein Lehrer meist mit Unmündigen Umgang hat, entwickelt allenfalls eine stärkere Selbstüberzeugung in seiner Weltsicht (Widerspruch kann er als Unreife abklassifizieren). Wer als globaler Manager per Laptop und Blackberry ständig verfügbar sein muss, sich in Themen rein- und wieder rausklinkt in schneller Kadenz, entwickelt allenfalls eine verkürzte Aufmerksamkeitsspanne.

Ähnliches haben ja auch die Kritiker der Sozialisationshypothese untersucht (Auswirkungen des Handlungsspielraums bei der Arbeit auf Intelligenz etc.) Gemeint sind also Auswirkungen auf die Persönlichkeit, die nicht zwingend a) in der Selbstselektion schon gegeben sind oder b) von der Organisation in einem Lernprozess durch die Sozialisation mitgegeben werden. Die Aspekte, die hier gemeint sind, sind auch nicht Teil der expliziten Berufsrolle oder des beruflichen Habitus. Vielmehr angesprochen ist sozusagen das Restprodukt: das, was in einem Berufsinhaber nebenbei entsteht und das ihn längerfristig verändert, beiläufig durch die Berufspraxis, die sich zwar

fast unmerklich aber perpetuierend auf die Persönlichkeit einwirkt. Das, was die einen Fähigkeiten oder Persönlichkeitsaspekte verstärkt und andere verkümmern lässt. Gerade bei Berufen, deren Angehörige nicht oder nur teilweise in Organisationen eingebunden sind, dürfte dieser Teil der Persönlichkeitsprägung wesentlich sein und vorrangig gegenüber der organisationalen Sozialisation. Im Prinzip könnte man dieses „Nebenprodukt der beruflichen Praxis“ auch summarisch als berufliche Sozialisation kategorisieren. Sozialisation im engeren Sinne beinhaltet aber eine sozialisierende Institution und eine Art Zielrichtung. Darum handelt es sich hierbei präzisiert eben eher um ein Nebenprodukt, das als Persönlichkeitszug weder vorausgesetzt, noch vermittelt, gewünscht oder erwartet wird. Es entsteht einfach und kann funktional oder auch dysfunktional sein – auf jeden Fall hat aber auch dieses Nebenprodukt beruflicher Praxis ihren Einfluss auf die Persönlichkeit von Berufsinhabern und wirkt dadurch, wie alle anderen genannten Aspekte zusätzlich homogenisierend.

2.4 Belege der Homogenitätshypothese

2.4.1 Einleitung

Wie nun dargelegt, führen beide Prozesse, Selektion und Sozialisation, zu einer Homogenität von Personen in einem Beruf respektive einer Organisation. Einst stritten sich Vertreter der einen oder der anderen Position, welcher Einfluss wichtiger sei. Selektions- und Sozialisationshypothese werden heute laut Moser und Schmook (2001) aber „weniger als sich wechselseitig ausschliessende alternative Erklärungsansätze gesehen, vielmehr wird ein Prozess gegenseitiger Beeinflussung angenommen, d.h. sowohl die Persönlichkeit wirkt sich auf die Berufstätigkeit aus, als auch die Berufstätigkeit auf die Persönlichkeit. Ohne eine gewisse Übereinstimmung zwischen Persönlichkeit und Arbeitstätigkeit dürfte es zu einer Auflösung oder zumindest zu einer Modifikation des Arbeitsverhältnisses kommen. Ist dagegen aufgrund von Selektionsprozessen eine grundsätzliche Passung vorhanden, so kann diese durch Sozialisation stabilisiert und optimiert werden“ (S. 217). Nach vorliegenden Studien sind die Effekte beider Prozesse zwar nicht eindeutig voneinander zu trennen. Man kann, so Elke und Wottawa (2004, S. 260), aber davon ausgehen, dass sich die Selektionseffekte als die gewichtigeren herausgestellt haben. Zwischen „kleinen“ versus „deutlichen“ Effekten unterscheidet auch Schallberger (2000): „Kleine Sozialisations-

effekte, die in dieselbe Richtung wie deutliche Selektionseffekte gehen, bedeuten, dass die Unterschiede zwischen den Individuen, die in verschiedene Tätigkeiten gravitieren, erhalten oder noch verstärkt werden“ (S. 441). Man kann demnach davon ausgehen, dass Selektionseffekte einen grösseren Einfluss auf die Berufspersönlichkeit haben. Allerdings stellt sich laut Schallberger (2000) die Frage, ob diese Befunde aus der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts auch für die sich gegenwärtig abzeichnende künftige Arbeitswelt noch gelten werden. Das Verhältnis beider Effekte dürfte auch nicht statisch sein: Berufswahl setzt ein Mindestmass an Auswahlmöglichkeiten für das Individuum voraus. Sind jedoch etwa aufgrund des Arbeitsmarktes wenig Auswahlmöglichkeiten vorhanden, werden arbeitsinduzierte Persönlichkeitsveränderungen an Bedeutung gewinnen, was gemäss Moser und Schmook (2001, S.217) heisst: das Individuum muss sich vermehrt anpassen (wobei sich hier die Frage stellt, inwiefern in diesem Fall eine tatsächliche oder nur pragmatische zusätzliche Anpassung erzeugt wird). Ausserdem ergeben sich gemäss den Autoren auch Wechselwirkungen zwischen beiden Prozessen. Etwa darin, dass Menschen, die eine selbstbestimmte Tätigkeit ausüben, später Selbstbestimmung auch für ihre Kinder als wichtig erachten würden und diese entsprechend erziehen würden, was wiederum deren Berufswahl beeinflusse. Die Sozialisation führe also vor dem Beruf bereits zu einer vorweggenommenen Anpassung an die künftige Arbeit. Selektionseffekte seien darum oft auch vorweggenommene Sozialisationswirkungen (S. 217). Geht man nun davon aus, dass beide Prozesse zu einer hohen Passung von Individuum und Beruf respektive Organisation führen, kann man aus einer umgekehrten Betrachtung folgern, dass sich dann die Individuen innerhalb dieser Organisation oder des Berufes grundsätzlich ähnlich sein müssten. Diese Sichtweise soll unter dem Stichwort *Homogenitätshypothese* nachfolgend näher erläutert werden. Die Homogenitätshypothese wurde nämlich – zwar nicht im Bezug auf einen einzelnen Beruf sondern ganz allgemein – verschiedentlich formuliert und in gewissen Aspekten auch untersucht. Da diese Hinweise einen Bezug zur Berufspersönlichkeit haben sollen sie nachfolgend aufgeführt werden. Manche davon dürfen in einem gewissen Mass als Beleg für deren Richtigkeit gelten. Die „Beweiskraft“ der jeweiligen Hinweise wird am Ende jedes Unterkapitels kurz diskutiert.

2.4.2 Einzelne Belege in Theorien und Untersuchungen

2.4.2.1 Matching Modelle

Überlegungen zur Homogenitätshypothese wurden unter Anderem bei der Untersuchung von Matching Modellen angestellt. Matching Modelle sind heterogene Annahmen und Untersuchungen, welche die Passung von Individuum und einer bestimmten Umwelt thematisieren.

Die erwähnte „Passung“ wird in der Literatur meist unter dem Stichwort Person-Umwelt-Fit also *P-U-Fit* behandelt⁷. Im Fokus der meisten Untersuchungen steht dabei die Passung zwischen Person und Organisation (*P-O-Fit*)⁸. Beim P-O-Fit differenziert Kristof (1996) zwischen *Supplementary Fit* (wenn eine Person Eigenschaften besitzt, die ähnlich sind zu jenen von anderen Individuen der Organisation) und *Complementary Fit* (wenn die Eigenschaften einer Person die der Umwelt ergänzen oder zu einem Ganzen komplementieren). Demnach definiert sie P-O-Fit als „the compability between people and organizations that occurs when a) at least one entity provides what other needs, or b) they share similar fundamental characteristics or c) both“ (S. 4). In Übereinstimmung mit der Annahme des obigen Unterkapitels wird angenommen, dass sich Sozialisationsprozesse positiv auf den P-O-Fit auswirken. Der Fit fungiert laut Greif und Kluge (2004) als Mediator in der Beziehung von Sozialisation und deren Ergebnissen wie etwa Tätigkeitzufriedenheit und Commitment. „Langfristige Konsequenzen eines guten ‚Fits‘ beziehen sich auf Fluktuation, tätigkeitsbezogene Einstellungen, Sozialverhalten, Arbeitsleistung und Organisationsergebnisse“ (S. 767).

P-O-Fit im Allgemeinen wurde schon im Hinblick auf verschiedene Aspekte untersucht, etwa auf den Eintritt in eine Organisation (Suche und Wahl, organisationale Rekrutierung und Selektion), auf die Sozialisation sowie auf dessen Resultate (Arbeitseinstellung, Kündigungsabsicht, Stress, prosoziales Verhalten oder Leistung) (Kristof, 1996). Die Fülle der Untersuchungen zeigt die vielgestaltige Relevanz des Themas auf. Es wurden viele positive Effekte von P-O-Fit beim Individuum untersucht und festgestellt, allerdings wurde dabei nur der Effekt der Passung auf das Individuum näher untersucht und nicht etwa Konsequenzen, die daraus für die Um-

⁷ Im Englischen: Person-Environment-Fit, P-E-Fit

⁸ Ein Modell von Wanous (1980) zeigt mögliche Prozesse des Matchings zwischen Person und Organisation auf.

welt oder Organisation sich ergeben (etwa: Berufspersönlichkeit).

Laut Kristof sind verschiedene Wege unternommen worden P-O-Fit näher zu operationalisieren und zu messen⁹. Der Fit kann auf ganz unterschiedlichen Ebenen gemessen werden, etwa auf Organisations-, Berufs-, Gruppen- oder Jobebene. Die häufigste Operationalisierung von Passung ist jene zwischen Individuum und organisationalen Werten, manchmal auch Person-Culture-Fit (*P-C-Fit*) genannt. Weitere Wege bestehen in der Kongruenz von den Zielen einer Person mit jenen von Mitarbeitern oder Führungskräften oder in der Kongruenz von individuellen Vorlieben mit dem Organisationssystem und seiner Struktur. Ein vierter Weg gängiger Operationalisierung, schreibt Kristof, sei die Passung von Charakteristiken der Persönlichkeit und dem Organisationsklima - manchmal wird dieses auch vereinfachend „organisationale Persönlichkeit“ genannt. Der *P-V-Fit* ist vorliegend am ehesten von Interesse: Er bezeichnet die Passung zwischen Person und Beruf (vocation). Zu nennen sind in diesem Zusammenhang vor allem Untersuchungen zur Interessenkongruenz, die Rolfs (2001) erläutert im Bezug zu Auswirkungen auf berufliche Leistung oder Arbeitszufriedenheit. Bei den Untersuchungen ist dabei jedoch auch hier die Sicht des Individuums dominierend, also die Auswirkungen des Fits auf die Person. Die Auswirkungen der Zusammensetzung der Personen in einem Beruf (aus Sicht des Berufes) sind vorliegend nicht untersucht worden. Analog bezeichnet *P-G-Fit* die Passung zwischen Person und Gruppe (Group): seit Arbeitsteams wichtiger werden, wird dies gemäss Kristof (1996) ein immer relevanteres Konstrukt. Mit „Gruppe“ sind hier kleine spontane Arbeitsgruppen bis hin zu konstanten Sub-Teams in einem Arbeitsumfeld gemeint. Die Literatur hierzu ist am meisten entwickelt in der Frage der Zusammensetzung aus Sicht der Gruppe (sic!). So zeigte sich laut Kristof etwa, dass Teams, die aus Personen mit heterogenem Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten zusammengesetzt sind, effektiver sind als homogene Teams. *P-J-Fit* wiederum ist die Passung zwischen Person und Aufgabe. Mit Job ist in diesem Zusammenhang jedoch die konkrete Arbeitstätigkeit gemeint und nicht das Umfeld respektive die Organisation, in dem die Arbeit erledigt wird.

Es gibt also wie dargelegt vielfältige Untersuchungen zum Thema Passung. Aber wie bereits angesprochen kaum je über die Passung aus der Sichtweise der Organisationen oder des Berufes - und das wäre das, was im Bezug auf die Berufspersönlich-

⁹ Zur Messung des P-O-Fits siehe ebenfalls Kristof (1996)

keit von Interesse wäre. Hinweise finden sich gelegentlich in Hinweisen der *negativen Folgen eines zu hohen Fits* für die Organisation. Argyris (1957) etwa hat die These aufgebracht, dass zu viele Leute des "richtigen Typs" zu Innovationsmangel in Organisationen führen würden. Die "dark side of good fit" (Kristof, 1996, S. 29) kann auch darin liegen, dass sie zu kurzsichtigem Denken führt oder zu Unflexibilität bei Veränderungsprozessen. So bestehen laut Kristof in der Literatur Vorschläge, dass Mitarbeiter nach Möglichkeit P-O-Fit aufweisen sollten, man Führungskräfte aber abweichend davon auswählen sollte. Oder dass man erst im fortgeschrittenen Stadium eines Unternehmens wenn Stagnation drohe, auf Heterogenität in der Zusammensetzung setzen solle. Kristof folgert: "Thus, it appears that although fit may offer several benefits for individuals, these benefits may come at the expense of organizational effectiveness" (S. 30). In die gleiche Richtung zielt die Aussage von Moynihan und Peterson (2004), dass abhängig vom / von betrachteten Persönlichkeitsaspekt/en Homogenität in Gruppen die Kohäsion, Kommunikation und Motivation fördere, Heterogenität aber die Vielfalt und Arbeitsteilung begünstige: "In other words, heterogeneity is most likely to facilitate groups productivity through task-focusing behaviours and homogeneity should facilitate group productivity through cohesive interpersonal processes" (S. 334).

Einzig Ryan und Kristof-Brown (2003) relativieren die geläufige Auffassung, dass "personality-based PO fit is good for the person and short-term individual affective outcomes, but bad for the organization and longterm performance outcomes" (S.274). Sie zeigen Differenzierungen auf, dies mit Verweis auf Schneider, Smith und Goldstein (2000), wonach zu viel Passung bei bestimmten Gruppen (Top Management Team) unvorteilhaft sei, bei anderen aber nicht besonders problematisch (Arbeiter in der Linie). Ebenso sei zu viel Passung in Krisen besonders problematisch, da dort die Einnahme unterschiedlicher Sichtweisen wichtig wäre. Dasselbe gilt wie erwähnt für Situationen, die Innovation erfordern. Diese Ansätze erweitern Ryan und Kristof-Brown (2003) um den Aspekt, dass zu viel Passung zwar problematisch sei, wenn Gruppendenken entstehe. Wenn die Passung aber aus den Persönlichkeitsfaktoren Adaptivität, Flexibilität oder Wandlungsfähigkeit bestünde, sei wiederum nicht einzusehen, warum dies ein Problem darstellen sollte (S. 276). Auswirkungen der Homogenität ganz spezifisch im Bezug auf Berufe (P-V-Fit aus Sicht der Berufe) sind diesbezüglich aber nicht thematisiert worden.

Die Ausführungen zu den unterschiedlichen Formen von Fit mögen zwar wenig Sub-

stantielles hervorgebracht haben zur Klärung der Frage nach Berufspersönlichkeit. Doch zumindest die daraus entstandenen Überlegungen über die Auswirkungen einer zu hohen Passung in der Organisation dürfen als Hinweis gelten auf die Richtigkeit der Annahme, dass Berufspersönlichkeit einerseits entsteht und andererseits auch dass die postulierte Homogenität tatsächliche Auswirkungen haben kann auf die Prozesse und Produkte des beruflichen Handelns. Dies wird ja, wie in der Einleitung dargelegt, in der vorliegenden Arbeit ebenfalls postuliert und begründet die Relevanz der Homogenitätsthematik.

2.4.2.2 Die ASA Theorie

Anders als bei den Untersuchungen zum Fit verhält es sich bei der ASA Theorie: Diese Theorie wurde nicht mit Blick auf das Individuum konzipiert, sondern um das Verhalten von Organisationen (Strukturen, Prozesse, Kultur, Effektivität) vorherzusagen. Das Modell ist gemäss Rolfs (2001, S. 92) eine spezielle Ausformulierung einer allgemeinen Person-Organisations-Forschungsperspektive.

In der Organisationsforschung bestehen Rolfs zufolge zwei Traditionen mit unabhängig voneinander umgesetzten Forschungsprogrammen. Die eine befasst sich mit der Erforschung von Personen in Organisationen, die andere mit der Betrachtung der Merkmale von Organisationen als sozialen Aggregaten. „Diese beiden Sichtweisen bestanden theoretisch weitgehend unverbunden nebeneinander, so dass das Wissen über die Zusammenhänge der Konstrukte beider Bereiche, also zwischen individuellem Verhalten und Erleben und den Merkmalen von Organisationen, bisher nur sehr eingeschränkt ist“ (S. 90). Die ASA Theorie versucht hierbei eine Integration beider Sichtweisen. Sie ist deshalb im vorliegenden Kontext von besonderem Interesse, selbst wenn sie die Organisation und nicht den Beruf selbst im Blickfeld hat.

Das Akronym ASA steht dabei für den postulierten Prozess der Theorie: Attraction, Selection, Attrition. Die Wegbereiter der Theorie, Schneider, Goldstein und Smith (1995), gehen davon aus, dass sich in einem ersten Schritt der Organisationswahl bestimmte Personen von jenen Organisationen angezogen fühlen (attraction), die ihren eigenen Zielen ähnlich sind. Danach erfolgt die Selektion: bestimmte Organisationen wenden formale und informale Kriterien an bei der Selektion und Anstellung von passenden Mitarbeitern. Zuletzt erfolgt der „Fluktuationsabgang“ (attrition): da-

hinter steht die Idee, dass unpassende Leute die Organisation wieder verlassen¹⁰. „In summary, ASA proposes that three processes - attraction, selection and attrition - result in organizations containing people with distinct personalities, and it is these distinct personalities that are responsible for the unique structures, processes, and cultures that characterize organizations“, so Schneider et al. (S. 751). Daraus leitet sich ab, dass der Rang der Persönlichkeitsunterschiede innerhalb einer Organisation kleiner sein müsse, als zwischen verschiedenen Organisationen. Schneider et al. zitieren zahlreiche Studien und kommen zum Schluss: „In sum, there is considerable evidence in the literature supporting the idea that organizations will tend towards homogeneity of personality as a function of the job and organizational choices people make. (...) The result is improved fit over time and homogeneity of persons in an organization.“ (S. 758). Die Autoren postulieren darüber hinaus, dass sich die Unterschiede zwischen Organisationen (sogar innerhalb derselben Industrie) dadurch ergeben würden, dass bestimmte Persönlichkeiten in einem Unternehmen seien und dass dann dadurch wiederum ähnliche Menschen zu dieser Organisation stossen und dort verbleiben würden. Das zeige sich etwa, wenn im Prinzip gleiche Unternehmen sich anders entschieden würden, bei der Frage, ob man in der Strategie eher auf billige Preise oder auf Qualität setzen will.

Damit vollziehen die Autoren einen wichtigen Gedanken: Person und Umwelt sind bei ihnen keine streng getrennten Konzepte. Die Autoren erklären die Personen als charakterisierenden Bestandteil ihrer Umwelt. Um es anders auszudrücken: Die in einem Umfeld befindlichen Personen charakterisieren diese Umwelt also durch ihr Drinsein in dieser Umwelt. Die Autoren nehmen somit eine besondere Form der interaktionistischen Perspektive ein. Auf den Punkt gebracht könnte man wie Schneider sagen: „The people make the place“ (1987, zit. nach Rolfs, 2001, S. 93). Damit wird eine individuumsbezogene mit einer strukturellen Sichtweise verbunden¹¹.

Die Homogenitätshypothese im Bezug auf die ASA-Theorie wurde vielfach untersucht. Eine Übersicht über entsprechende Studien liefert Rolfs (2001) gegliedert nach jeweiliger Sequenz im Modell (Attraktion, Auswahl oder selektiver Verbleib). Laut Musson (2003) haben Schneider, Smith, Taylor und Fleenor (1998, zit. nach Musson, 2003, S. 27) die Homogenisierung insgesamt in einer Studie nachweisen

¹⁰ Ein Ansatz, der auch die Theory of Work Adjustment vertritt und in einen Zusammenhang mit Berufszufriedenheit und -erfolg bringt, siehe dazu Bergmann, 2004.

¹¹ Ein Grundgedanke, der gemäss Joerin Fux auf Linton (1945, zit. nach Joerin Fux, 2005, S. 68) zurückgeht: Der grösste Teil von Umwelteinflüssen wird über Personen vermittelt.

können, als sie Persönlichkeitsdaten in 142 Organisationen untersuchten. Die Gültigkeit der Homogenitätshypothese im Bezug auf Organisationen (entspricht der Organisationspersönlichkeit, aber nicht der Berufspersönlichkeit) ist also gut belegt.

Schneider et al. (1995) blieben mit ihrem ASA Prozess aber in vielerlei Hinsicht unpräzise. Etwa bei der Frage, wie Persönlichkeit genau definiert sein soll, wie Passung konzeptualisiert wird, wie Individuen in der Attraction-Phase überhaupt zu Informationen über die Organisationen gelangen etc....- über diese und viele andere Aspekte gibt das ASA Modell keine Auskunft. Für die vorliegende Arbeit zeigt die ASA-Theorie zweierlei auf: Einerseits, dass diese Prozesse, wenn sie schon Gültigkeit für Organisationen haben durchaus auch Gültigkeit für den Beruf haben können. Und zweitens, dass wie schon angesprochen die Persönlichkeitszusammensetzung Auswirkungen auf das Handeln der in Organisationen / Berufen befindlichen Personen haben kann. Diese Einsicht hebt die strategische Bedeutung der Personalrekrutierung hervor. „The people make the place“ - dies eine Einsicht, die für die vorliegende Arbeit Relevanz hat, wie sich an späterer Stelle noch zeigen wird.

2.4.2.3 Hollands Berufswahltheorie

Als Hinweis auf die Homogenitätshypothese kann man auch die Annahmen werten, die Holland (1997) bei der Etablierung seiner Berufswahltheorie formuliert hat. Holland hat aufgrund dieser Annahmen das am besten etablierte und empirisch erforschte Berufswahlssystem begründet. Sie (daraus besonders Punkt 4 und Punkt 5) verdienen deshalb eine nähere Beachtung und enthalten folgende Punkte:

- 1) Die Wahl eines Berufes ist ein Ausdruck der Persönlichkeit. Berufsinteressen sind ein wesentlicher Aspekt der Persönlichkeit und sie haben entscheidenden Einfluss auf die Wahl eines Berufes
- 2) Interesseninventare sind Persönlichkeitsinventare
- 3) Berufsstereotype sind zuverlässig und in psychologischer und soziologischer Hinsicht relevant
- 4) Die Mitglieder einer Berufsgruppe besitzen eine ähnliche Persönlichkeitsstruktur und eine ähnliche persönliche Entwicklungsgeschichte
- 5) Da die Angehörigen einer bestimmten Berufsgruppe eine ähnliche Persönlichkeitsstruktur aufweisen, kann man davon ausgehen, dass sie in vielen Situationen und Problemlagen in ähnlicher Weise reagieren und eine charakteristische interpersonelle Umwelt entwickeln werden
- 6) Berufliche Zufriedenheit, Stabilität und Leistung hängen vom Grad der Übereinstimmung zwischen individueller Persönlichkeit und beruflicher Umwelt ab

Welche Schwierigkeiten sich ergeben können diese plausibel wirkenden Annahmen für die Empirie konzeptionell umzusetzen, zeigt Joerin Fux (2005) auf. So gibt es eine Vielzahl von unterschiedlichen methodischen und konzeptionellen Möglichkeiten,

wie die Berufe anhand des Code-Systems nach Holland charakterisiert werden können. Der Teufel liegt, wie immer, im Detail.

Mit ausgeklügelten Untersuchungen konnte Joerin Fux mit Bezug aber die Annahme der Homogenitätshypothese stützen (auch wenn gemäss Joerin Fux noch offen steht, ob eine tätigkeitsbezogene Charakterisierung von Berufen einer persönlichkeitsbezogenen Charakterisierung vorzuziehen ist). Die Untersuchungen von Joerin Fux dürfen diesbezüglich aber als Beweis der Homogenitätshypothese und auch als Hinweis auf die Richtigkeit der Annahme von Berufspersönlichkeit gewertet werden. Lediglich muss einschränkend darauf hingewiesen werden, dass die zum Einsatz gekommene Persönlichkeitstypologie eher allgemeiner Natur ist und nicht allzuviel Spezifizierung zulässt.

2.4.2.4 Mussons Untersuchung von Piloten, Astronauten, Ärzten

Ein weiterer Beleg findet sich in der Arbeit von Musson (2003). Der Autor untersuchte Personen aus den Berufsgruppen Luftfahrt, Raumfahrt und Medizin. Die drei Berufsgruppen haben als Gemeinsamkeit, dass in der beruflichen Praxis die Fehlervermeidung eine äusserst wichtige Rolle einnimmt. Erfolgreiche Strategien für die Fehlervermeidung aus dem einen Bereich können laut dem Autor jedoch nicht ohne Weiteres auf einen andern einfach übertragen werden: "Differences in national cultures - including differing attitudes towards authority, subtleties of communication, and issues of face - along with organizational differences and the resistance of professional cultures to change suggest that caution should be exercised in trying to import such error reduction strategies from one profession to another" (S. 13). Dabei bezieht sich Musson auf ein Modell zum Fehlermanagement in angewandten Settings. Dieses Modell sagt u.a. aus, dass das Verständnis von nationaler, organisationaler und professioneller Kultur entscheidend ist, bei der Untersuchung oder Veränderung sicherheitsrelevanter Arbeitssituationen.

Weil Musson konzeptionell ebenfalls (wie auch vorliegend postuliert) Persönlichkeit als Teil von Berufskultur versteht, untersucht der Autor darum die Modalpersönlichkeiten jener drei Berufe (=Berufspersönlichkeiten). Der Autor vergleicht also die drei Berufsgruppen hinsichtlich ihrer "characteristic patterns of personality traits shared among the members of those groups" (S. 36) - untereinander und im Bezug auf eine Normpopulation. Musson behilft sich dabei des Persönlichkeitskonzepts der Fünf Faktoren und setzt seine Hypothesen mit dem dreistufigen, obig erwähnten ASA-

Prozess in Verbindung. Musson geht weiter davon aus, dass mit einer Subspezialisierung innerhalb der Berufe die Homogenität noch zunehme.

Musson gelingt es nachzuweisen, dass sich die drei Berufsgruppen von der Normpopulation unterscheiden und, zu einem geringeren Mass, auch Unterschiede untereinander aufweisen. "It is interesting to note that even in the statistical analyses conducted for the studies presented in this dissertation, the introduction of the personality datasets from these groups presented statistical problems with their lack of heterogeneity" (S. 109) Der Befund kann zwar nur in bedingtem Mass generalisiert werden, darf aber dennoch als gewisser Beleg für die Homogenitätshypothese und die Berufspersönlichkeit gelten. Ebenso fand Musson Unterstützung für seine Annahme der Subspezialisierung. Dies ist ein Hinweis, dass Berufspersönlichkeit umso stärker ausgeprägt sein könnte, je genauer die Berufsgruppe als solche spezifiziert ist.

2.4.3 Verwandte Konzepte

In diesem Kapitel werden verwandte Konzepte zu dem der Berufspersönlichkeit aufgezeigt. Das hat zwei Ziele: Mit der Abgrenzung dieser Konzepte zur Berufspersönlichkeit wird letztere eingrenzend präzisiert. Andererseits darf sich die Existenz ähnlicher Konzepte auch schon als Hinweis auf die Plausibilität von Berufspersönlichkeit interpretieren lassen. Die verwandten Konzepte werden im Folgenden erläutert.

2.4.3.1 Berufsklassifikation

Bezug zur Berufspersönlichkeit, wenn auch nur entfernten, haben etwa Ansätze der *Berufsklassifikation*. Die Berufsklassifikation hat keine leichte Aufgabe: In dieser Disziplin geht es darum, die immense Vielfalt unterschiedlicher Berufe nach bestimmten Kriterien zu ordnen (siehe Seifert, Eckhardt & Jaide, 1977). Berufsklassifikationen werden unter anderem in der Berufsberatung angewendet, sie haben also auch eine orientierende Funktion für Berufsanfänger, die sich für den einen oder anderen Beruf entscheiden sollen. Hierzu gibt es Verfahren mit grosser Anwendungsbreite, für manche Ordnungssysteme werden auch explizit psychologische Kriterien herangezogen, welche nicht nur die (situativen) Aspekte der Berufe berücksichtigen, sondern auch Kriterien der Stelleninhaber (Frieling, 1977). Es gibt also Berufsklassifikationen, die sich auch nach Persönlichkeitskriterien richten und somit Berufe persönlichkeitspsychologisch charakterisieren. Frieling nennt hierbei an erster Stelle die Klassifikationsverfahren nach Interessen (u.a. das erwähnte Verfahren von Holland). Weiter

nennt er solche nach Fähigkeiten oder nach Persönlichkeitsfaktoren - etwa danach, ob der Beruf eine extrinsische oder intrinsische Belohnung vermittelt.

Alle diese Ansätze zeigen, dass es aus einem Bemühen nach Klassifikation zu Ansätzen einer Gruppierung von Berufen nach Aspekten der Persönlichkeit gekommen ist. Der Umstand, dass Berufe in den Begriffen von Persönlichkeit beschrieben werden kann, macht das Konzept Berufspersönlichkeit plausibel.

2.4.3.2 Berufsrolle

Das Einnehmen einer *Berufsrolle* ist ebenfalls verwandt mit der Berufspersönlichkeit. Eine Rolle ist laut Peuckert (2003) „ein Bündel normativer Verhaltenserwartungen, die von einer Bezugsgruppe oder mehreren Bezugsgruppen an Inhaber bestimmter sozialer Positionen herangetragen werden“ (S. 289). Rollen sind laut Peuckert auf Individuen als Positionsträger gerichtet. Insofern also auch auf Individuen mit einer beruflichen Position, die dann eine Berufsrolle zu erfüllen haben. Die Rolleneinnahme fällt je nach Bezugsgruppe anders aus (etwa wie sich ein Lehrer gegenüber Schülern und wie er sich gegenüber seinen Kollegen verhält). Mit der Rolle verknüpft sind jedoch immer Verhaltenserwartungen. Mitglieder unterschiedlicher Bezugsgruppen richten diese an den Rolleninhaber. Dies kann je nach Situation auch *Rollenkonflikte* verursachen. Dabei können sich *Rollenerwartungen* auf Eigenschaften und Merkmale des Rollenträgers oder auch auf sein Verhalten beziehen. Ob sie erfüllt werden, hängt vom Rolleninhaber ab. Also von seinen Internalisierungen der Erwartungen im Verlauf des Sozialisationsprozesses. Der Einfluss der Erwartungen anderer auf das Verhalten des Einzelnen ist schon in frühen psychologischen Experimenten nachgewiesen worden. Dieser Umstand wurde, so Peuckert, nach einer berühmt gewordenen Studie als „Rosenthal-Effekt“ benannt: Man wird, wie es die anderen von einem erwarten. Dies darf als Hinweis auf die Berufspersönlichkeit gelten.

Das eigentliche *Rollenhandeln* wird ebenfalls im (beruflichen) Sozialisationsprozess erworben. Dazu gehört gemäss Peuckert auch die Fähigkeit zur Rollendistanz, also die Fähigkeit die eigene Rolle distanziert und reflektiert zu betrachten. Rollendistanz, „diese Diskrepanz zwischen dem Selbstkonzept und der zu spielenden Rolle (sozusagen ‚Dienst unter Vorbehalt‘)“ ist nach Heinz (1995, S. 57) notwendig, „um nicht der Mechanik der internalisierten Handlungsnormen bewusstlos zu folgen, sondern die Ich-Identität ins Spiel zu bringen.“ Für Interaktionssituationen gilt daher, dass die Beteiligten durch *Rollengestaltung* den vorhandenen Interpretations- und Handlungs-

spielraum zur Realisierung von Interessen und wechselseitigen Ansprüchen ausnutzen. Die Rollengestaltung tritt nach Heinz in restriktiven Arbeitssituationen und hoch ritualisierten Bürokratien selten auf, sei aber bei Innovationen im Betrieb oder bei Übergängen und Brüchen in der Berufsbiographie von grosser Bedeutung.

Hort (2007) geht dabei weiter und sagt, im Vergleich zu den internalisierten Wirklichkeiten der Primärsozialisation seien alle späteren Wirklichkeiten der sekundären Sozialisation „künstlicher“, weil der Mensch eine Distanz zwischen sein Selbst und sein rollenspezifisches Teil-Selbst setze. Dennoch betont er, dass eine starke Bindung und somit Identifikation mit einer neu erworbenen Rolle durch Sozialisation erzeugt werden könne, wenn eine spezifische institutionelle Ordnung es erfordere. „Ein Richter oder ein Polizist wird wahrscheinlich seine Berufsrolle eher als einen (wenn nicht sogar den) zentralen Aspekt seiner Gesamtidentität und Persönlichkeit verstehen, als es z.B. bei einem Busfahrer der Fall sein wird. Das klassische Beispiel stellt die Berufsgruppe der Pfarrer und Pastoren dar: Aufgrund des religiös ‚strengen‘ Gelübdes seitens der Institution Kirche sind sie Pfarrer oder Pastoren ‚mit Leib und Seele‘“ (S. 82). Innerhalb der jeweiligen Institution hänge der Grad der Identität mit der institutionellen Rolle von Status, Verantwortung und Hierarchie ab. Daher gebe es auch innerhalb von Institutionen oder (Sub-)Sinnwelten „Identitätsgefälle“. Hort macht ausserdem einen Brückenschlag von der Berufsrolle zum beruflichen Stereotyp. Er schreibt, für die Gestaltung einer gesellschaftlichen Stereotypenstruktur erfülle die sekundäre Sozialisation einen doppelten Sinn: „Personen werden durch sie in institutionalisierte Teilsinnwelten eingeführt, woraus sich je nach Identifikation typische Rollen (z.B. Berufsrollen wie Richter, Priester) herausbilden, welche wiederum häufig gerade die Inhalte von (berufsbezogenen) Stereotypen ausmachen können“ (S. 83). Er verweist auf das Beispiel des ehrenwerten Richters. Hier sei die Attributzuschreibung in der Struktur und Funktionalität des Rechts begründet. „Hierbei wird deutlich, wie eng der Stereotyp mit einer institutionellen Rolle verbunden sein kann. Institutionen machen aus individuellen Akteuren und Akten Typen, die austauschbar sind“ (S. 83).

Im Bezug auf die Berufspersönlichkeit zeigt sich gerade in diesen Äusserungen von Hort, dass die Berufsrolle je nach Beruf starken Einfluss auf die Personen haben kann. Inhaber von Berufsrollen sind versucht sich den beruflichen Stereotypen und damit verbundenen Erwartungshaltungen anzupassen. Die Berufsrolle führt gemäss dem erwähnten Rosenthal-Effekt zu einer „Aneignung“ bestimmter Verhaltenswei-

sen. Eine besonders grosse Identifikation mit dem Beruf und der damit verbundenen Rolle kann in diesem Sinne zur Entwicklung bestimmter Persönlichkeitszüge führen, die der Berufsrolle entsprechen. Somit müsste die Berufspersönlichkeit gerade in Berufen mit grossem Identifikationspotential und stark belegten Berufsrollen in einem besonderen Masse ausgeprägt sein.

2.4.3.3 Beruflicher Habitus

Der *berufliche Habitus* hat in Abgrenzung zur Berufsrolle und zur Berufspersönlichkeit eher eine soziologische Herkunft und fokussiert sich auf berufliche Handlungen. In Anlehnung an Pierre Bourdieu (1974) hat Windolf (1981) den *Habitusbegriff* in die berufliche Sozialisationsanalyse eingebracht. Er definiert Habitus grundsätzlich als „Ensemble der Handlungskompetenzen, die in der Biographie erworben werden, als interiorisierte ‚Grammatik‘, die eine prinzipiell unbegrenzte Zahl von Handlungen, symbolischen Darstellungen und Strategien hervorbringen kann“ (S. 130). So werde ein Habitus, der in lebensgeschichtlich früheren Instanzen erworben wurde (Familie, Schule) in der nachfolgenden Institution (Beruf) umgeformt - dabei spricht Windolf von Konversion, da frühere Erfahrungen aufgehoben aber nicht ausgelöscht seien. Er vergleicht den Kompetenzbegriff mit dem Habitus: Kompetenz betone den synchronen Aspekt menschlicher Fähigkeiten, während der Habitus den diachronen, biographischen Aspekt betone. „Kompetenzen bezeichnen eher atomistische Fähigkeiten; der Habitus ist eine in der Biographie integrierte Handlungsgrammatik, die - als System - bestimmten Konsistenzbedingungen unterliegt“ (S. 4). So könne sich ein Habitus nur unter gegebenen Bedingungen entfalten, umgekehrt könne ein Individuum eine Situation nur verstehen bzw. in ihr handeln, nach Massgabe eines bereits erworbenen Habitus. „Die interne Differenzierung und Komplexität eines Habitus und die Folge von Konversionen, zu denen ein Individuum gezwungen wird, sind das interiorisierte Pendant seiner sozialen Biographie“ (S. 4).

Ein *beruflicher Habitus* - laut Heinz (1995, S. 51) ein „idealtypisches Konstrukt“ - ist gemäss Windolf (1981) in seiner soziologisch geprägten Sicht ein System von Kompetenzen, das in zwei Selektionsstufen angeeignet bzw. ausgewählt wird:

1. Der schichtspezifische Zugang zu formalisierten und nicht formalisierten Lernprozessen legt den Pool kognitiver Kompetenzen (kultureller Praktiken, Wissensbestände) fest, aus dem überhaupt gewählt werden kann
2. Einen Bestand kultureller Praktiken vorausgesetzt, über die ein Individuum verfügt, wirkt die Arbeitsorganisation als Selektionsinstanz, gewissermassen als Filter, der nur solche Handlungsformen passieren lässt und gegebenenfalls verstärkt, die den gegebenen Herrschaftsverhältnissen angemessen sind (Windolf, 1981, S. 14)

Mit zunehmender Stärke der Abweichung des Habitus eines neuen Mitglieds von der Struktur, habe die Arbeitsorganisation umso grössere Sozialisationsanstrengungen (Konversionsarbeit) zu leisten, so Windolf. Kognitive Kompetenzen und Interaktionstechniken, die in der Arbeitsorganisation gelernt werden, würden in anderen sozialen Systemen als unbewusstes soziales Hintergrundwissen dienen. Sie würden den Inhalt einer schichtspezifischen intergenerativen Sozialisation bilden. Kurzum: Der Habitus bezeichnet „jene theoretischen und praktischen Schemata, die in lebensgeschichtlichen Bildungsprozessen aufgebaut und in wechselnden Situationen funktionalisiert werden können - vor allem auch in der Arbeitsorganisation; daher sprechen wir von einem beruflichen Habitus“ (S. 13).

Heinz (1995) verweist auf den Zusammenhang von Habitus und beruflicher Sozialisation und betont dabei die aktive Rolle des Individuums: Der berufliche Habitus sei ein stabiles System verinnerlichter Handlungsregeln, die nicht nur der Anpassung an die Arbeitsanforderungen, sondern auch der Selbstinterpretation und der Deutung gesellschaftlicher Ereignisse dienen. Implizit verweist er auf die Homogenitätshypothese, wenn er weiter ausführt: „Es sind insbesondere die sozialen Anforderungen beim Erlernen und Ausüben eines Berufs, wie z.B. Umgangsformen und Sprachstil, die Personen mit einem gleichen Habitus, also mit gemeinsamen Denk- und Beurteilungsmustern sowie Handlungsschemata hervorbringen“ (S. 51). Heinz hat aber eine von Windolf leicht abweichende Auffassung von der Bedeutung des beruflichen Habitus: Bezeichnet bei Windolf (1981) der berufliche Habitus allgemeine, erworbene Schemata, die im Beruf funktionalisiert werden, so sieht Heinz (1995) im beruflichen Habitus vielmehr eine Art Kriterium für eine gelungene, vollständige berufliche Sozialisation: „Er konkretisiert sich durch die Beteiligung am Arbeitsprozess, durch den die Erwerbstätigen in den jeweiligen kulturellen Code der Arbeitsorganisation eingefügt werden: Nachdem die betrieblichen Selektionshürden überwunden sind, geschieht dies durch Initiationsprozesse und Statuspassagen. Dabei geht es darum die impliziten Spielregeln oder den ‚geheimen Lehrplan‘ der Arbeitsorganisation zu entschlüsseln.“ (S. 51) Oder weiter: „Der Betrieb oder die Behörde rekrutieren Mitglieder, die soziale und kulturelle Grundqualifikationen mitbringen, und unterziehen sie einer Einweisungsphase (z.B. als Trainee, Referendar/in, Volontär/in, Assistent/in), um das für den jeweiligen Habitus konstitutive ‚Betriebswissen‘ zu vermitteln. Auch wenn der Betrieb keine expliziten Lernprozesse neben Berufsausbildung und Weiterbildung

organisiert, so bildet sich der berufliche Habitus nach mehr oder weniger langen beruflichen Orientierungsphasen heraus, die vor allem für die akademischen Berufe und Professionen von Bedeutung sind“ (S. 51). Was Heinz hier schildert ist weniger die Funktionalisierung von Schemata, sondern vielmehr beschreibt er den Einstieg in eine Organisation. Nach dessen Gelingen wird der berufliche Habitus erlangt. Dies ist nach Heinz vor allem für professionalisierte Berufe von Bedeutung. Deutlich wird auch, dass auch Heinz nicht unterscheidet zwischen Beruf und Organisation. So bildet sich bei ihm der berufliche Habitus in der organisationalen Sozialisation heraus - ohne dass Heinz dies genauer differenzieren würde.

Der berufliche Habitus insgesamt bezeichnet ohne genauere Spezifizierung „Denk- und Beurteilungsschemata“, aber auch „Handlungsschemata“. Er ist somit ein relativ umfassend gehaltenes Konzept. Da er allen Berufsangehörigen gemeinsam ist, entspricht er in dem Ausmass als dass der berufliche Habitus persönlichkeitspezifische Faktoren bezeichnet dem Konzept der Berufspersönlichkeit.

2.4.3.4 Professionelle Milieus

Analog zum beruflichen Habitus taucht in der wissenschaftlichen Literatur gelegentlich der ebenfalls eher soziologisch gefärbte Begriff des *professionellen Milieus* auf. Nach Gukenbiehl (2003) ist ein Milieu eine „Bezeichnung für die Umwelt bzw. die Lebensverhältnisse von Personen, Gruppen, Bevölkerungsteilen oder Gesellschaften“ (S. 235) mit der einhergehenden Annahme, dass die mit „Milieu“ bezeichneten, „objektiv“ erfassbaren strukturellen Vorgaben oder Umstände des Handelns und Zusammenlebens von Menschen ihr Erleben, Denken und Tun in vorhersehbar eindeutiger Weise bestimmen würden. Sprachen die Sozialwissenschaften in den 1960ern und 1970ern dabei eher von Klasse oder Schicht, spielt der schon früh begründete Milieubegriff in der sozialwissenschaftlichen Literatur seit den 1980er Jahren (angestoßen durch Marketing- und Wahlkampfstudien) eine wieder bedeutendere Rolle. Hradil (2007) zufolge stellen soziale Milieus „Gruppen Gleichgesinnter dar, die jeweils ähnliche Werthaltungen, Prinzipien der Lebensgestaltung, Beziehungen zu Mitmenschen und Mentalitäten aufweisen. Kleinere Milieus, z.B. Organisations-, Stadtviertel-, oder Berufsmilieus (...) weisen darüber hinaus häufig einen inneren Zusammenhang auf, der sich in einem gewissen Wir-Gefühl und in verstärkten Binnenkontakten äussert“ (S. 169). Der Milieubegriff bezieht sich dabei auf die tief verankerten Werthaltungen und Grundeinstellungen der Menschen, demgegenüber

meint der ebenfalls in den 1980ern reaktivierte und eng verwandte Begriff Lebensstil eher äusserliche Verhaltensroutinen der Menschen. Lebensstil ist gemäss Hradil (2007) „ein regelmässig wiederkehrender Gesamtzusammenhang von Verhaltensweisen, Interaktionen, Meinungen, Wissensbeständen und bewertenden Einstellungen eines Menschen“ (S. 169). Lebensstile lassen sich demnach leichter ändern als die Milieus, etwa durch eine Veränderung der persönlichen Situation. Beide Konzepte können sich aber auf Makrogruppen beziehen, auf institutionelle oder organisatorische Teilbereiche der Gesellschaft beschränken oder auch sich auf Mikro-Szenen konzentrieren. So können auch berufliche respektive professionelle Milieus Gegenstand der Forschung sein. Man kann also sagen, dass ein professionelles Milieu die Umwelt darstellt, in deren Rahmen sich Berufskultur, Berufspersönlichkeit oder ein beruflicher Habitus herausbilden.

Eine Recherche in Literaturdatenbanken und im Internet zeigt jedoch, dass der Begriff des professionellen Milieus (der thematisch einige Zusammenhänge mit Berufspersönlichkeit oder dem beruflichen Habitus aufweisen dürfte) weder systematisch verwendet wird noch näher definiert ist. Es scheint sich also dabei um ein vielversprechend wirkendes Konzept zu handeln, das lediglich noch keine wissenschaftliche Präzisierung erfahren hat.

2.4.3.5 Beruflicher Stereotyp

Der berufliche Stereotyp ist jenes Konzept, das dem der Berufspersönlichkeit von den hier Besprochenen wohl am nächsten kommt. Es ist laut Smith (1983) nah verwandt mit dem *Berufsprestige*: “The term occupational prestige refers to the honor or social esteem usually accorded to individuals working in an occupation” (S. 182).¹² Der berufliche Stereotyp aber meint nicht das Prestige sondern das stereotype Bild, das man von einem Beruf respektive den Angehörigen des Berufes hat. Der berufliche Stereotyp ist insofern „wahrgenommene Berufspersönlichkeit“. Er umfasst aber mehr als nur Persönlichkeitsaspekte (auch Geschlecht, sozioökonomischer Status etc) und kann als gesellschaftlich geteilter Stereotyp mehr oder weniger zutreffend sein, ebenso wie ein individuell vorhandener Stereotyp in unterschiedlichem Mass zutreffen kann.

¹² Bei der Erhebung werden die Leute nach ihrer generellen Einschätzung der Attraktivität eines Berufes gefragt. Untersuchungen haben gezeigt, dass das Ansehen und der soziale Status, den die Gesellschaft im Allgemeinen einem Beruf gibt ein wichtiger Faktor ist bei der Berufswahl. Das Prestigeranking von Berufen ist auch über die Jahrzehnte hinweg ziemlich stabil geblieben (Smith, 1983).

Zunächst gilt es dabei einmal den Begriff *Stereotyp* allgemein zu definieren. Gemäss Dorsch et al. (1998) ist nach weit gehend akzeptierter Definition der Stereotyp „eine Menge (set) von Überzeugungen bezüglich der individuellen Merkmale der Mitglieder einer bestimmten sozialen Kategorie“ (S. 836). Stereotype erfüllen laut Hort (2007) unterschiedliche Funktionen. Primär sind sie ein Phänomen der *kognitiven Kategorisierung*: Die Bildung von sozialen Kategorien nach Merkmalen von Makrosystemen wie Geschlecht, Alter, Bildung, Rasse, Nation etc. hilft uns beim Zurechtfinden in der Welt. Durch Vereinfachungen entlasten wir die Kognition, die Komplexität der sozialen Umwelt wird reduziert, das heisst nach subjektivem Sinn selektiert und geordnet. Wahrnehmung und Perzeption sozialer Hinweisreize und deren Transformation in individuelle Eindrücke werden durch kulturelle Faktoren beeinflusst.

Stereotypisierung ist, so Hort weiter, ausserdem ein Sonderfall der *Attribution*: Menschen haben die Tendenz Ereignissen Ursachen zuzuschreiben. Diese kausalen Schlussfolgerungen nennt man Attribution. Mitglieder anderer Gruppen werden nicht nur stereotyper, sondern auch extremer beurteilt, im Positiven wie im Negativen. Diese Verzerrung wird noch dadurch verstärkt, dass dem Verhalten eher innere Dispositionen als externe Faktoren oder Umstände zugeschrieben werden. Da der Mensch sich an extreme Ereignisse besser erinnert, wird etwa auch negatives Verhalten von Minoritäten im Gedächtnis und der Beurteilung überrepräsentiert. Auch Selbstattribution findet statt. Diese kommt als Autostereotyp zum Tragen (z.B. Erklärung des eigenen Verhaltens durch Geschlechterstereotyp). Durch diese Prozesse findet eine kognitive Verfestigung statt, dadurch erhalten (Auto)stereotype oft einen normativen Charakter. Insofern, als dass Stereotype die Wahrnehmung beeinflussen, stellen sie auch „Selbst-erfüllende-Prophezeiungen“ dar.

Hort verweist darauf, dass nahe, bekannte Gruppen exakter stereotypisiert werden, und dass der Inhalt von Stereotypen für unbekannte Gruppen weniger exakt ist. Demnach sind Stereotypen „vereinfachte Abbildungen objektiver Systemzusammenhänge“, die sich „auf den verschiedensten Abstraktionsstufen herausbilden, so dass man von einem Gesamtsystem zunehmender Oberflächendifferenzierung sprechen kann“ (S. 15). Da viele Stereotype aber einen recht stabilen Konsensus über Personen hinweg aufweisen, gilt es das Phänomen der Stereotype nicht ausschliesslich individualpsychologisch zu betrachten, sondern als sozial erworbene und kulturelle verankerte Stellungnahme kognitiver und affektiver Art. „Dabei müssen Stereotype, die häufig eine entweder positive oder negative Wertakzentuierung aufweisen, nicht

zwangsläufig auf eigenen Erfahrungen beruhen. Anhand von Sozialisationsprozessen werden diese von den Mitgliedern der Gesellschaft häufig fraglos internalisiert und akzeptiert. Aufgrund dessen werden Stereotype mitunter als Kulturmuster einer Gesellschaft verstanden“ (S. 17). Stereotype haben gemäss Hort darum Kultur- und Informationscharakter für Gesellschaftsmitglieder.

Stereotype gibt es Schneider (2004) zufolge über viele soziale Gruppen. Die bestuntersuchten sind etwa jene über Geschlechter, Rassen oder Altersgruppen. Ebenso gibt es auch Stereotype gegenüber Menschen mit bestimmten körperlichen Attributen, gegenüber sozioökonomischen Gruppen oder Nationen, wie auch gegenüber Berufsgruppen. Im Gegensatz zur Einstellung anderen Stereotypen gegenüber ist Schneider offenbar der Ansicht, dass viele *berufliche Stereotype* zutreffen würden. Salopp schreibt er: „For the most part occupational stereotypes seem to excite relatively few people; my guess would be that most of us assume that most occupational stereotypes have at least a kernel of truth. Surely most of them do“ (S. 522). Diese Aussage scheint bemerkenswert, zumal der Beruf genauso oder mehr wie die Faktoren Geschlecht, Alter oder Herkunft die Identität prägen und Individuen in der Gesellschaft verorten. Ein beruflicher Stereotyp kann genauso diskriminierend wirken oder verhindern, dass sich Personen gewisse Berufe überhaupt in Betracht ziehen. Als Grund für das Vorhandensein von beruflichen Stereotypen sieht Schneider die Tatsache, dass Leute in verschiedenen Job verschiedene „pattern of abilities and motives“ haben müssen. „In fact, people in various occupations often do have personalities that resemble the occupational stereotypes and people select their occupations partially on the basis of largely accurate stereotypes of the kinds of persons who occupy them“ (S. 523). Anzufügen ist, dass der Beruf in den meisten Fällen gewählt wird, das Geschlecht oder die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Rasse, Altersgruppe oder Nation hingegen vorgegeben ist. Berufliche Stereotypen könnten auch aus diesem Grund „excite relatively few people“, wie Schneider formulierte, weil sie im Allgemeinen zum selbst gewählten Teil des Lebens gehören. Sie haben also eine Sonderposition innerhalb der Stereotypen. Schneider führt mehrere Studien auf, die nachweisen, dass Stereotype von Leuten in unterschiedlichen Jobs existieren „and that particular constellations of traits are deemed more suitable for some jobs than for others“ (S. 523). Er verweist relativierend auf kulturelle Unterschiede. So würde etwa einem Manager in Japan oder den USA unterschiedliche Fähigkeiten oder Verhaltensmuster zugeschrieben. In vielen Belangen bleibt Schneider aber unklar und

konkrete Beispiele für berufliche Stereotypen bleibt er schuldig. Pocius (1995) hat in einer Untersuchung festgestellt dass die Akkuratheit von beruflichen Stereotypen von der Nähe respektive vom Kontakt zu dem jeweiligen Beruf abhängt.

Einerseits prägen berufliche Stereotype die Berufswahl. So wählen in der Tendenz nur die Personen einen Beruf, die sich selbst als zum jeweiligen beruflichen Stereotyp „passend“ erachten. Das hat einen Einfluss auf die Berufspersönlichkeit. Als Effekt dürften sich der persönlichkeitsbezogene berufliche Stereotyp und die Berufspersönlichkeit weitgehend entsprechen. Wie Berufsrollen wirken sich auch berufliche Stereotype im Sinne einer selbst-erfüllenden Prophezeiung (Rosenthal-Effekt) auf die Inhaber von Berufen aus und beeinflussen die Berufspersönlichkeit zusätzlich.

2.5 Fazit

Berufspersönlichkeit ist also durch zwei Prozesse bedingt: Die gegenseitige Selektion von Person und Beruf (Organisation), sowie die berufliche (organisationale) Sozialisation. Unter dem Stichwort Homogenitätshypothese finden sich Hinweise respektive Belege für die Annahme, dass Umwelten aus ähnlichen Personen zusammengesetzt sind und dass diese Ähnlichkeiten diese Umwelt prägen. Die Homogenitätshypothese darf auch für die Umwelt „Beruf“ angenommen werden. Dafür finden sich für manche Aspekte empirische Belege. Das Vorhandensein von verwandten Konzepten zur Berufspersönlichkeit darf darüber hinaus als Plausibilitätsbeleg von Berufspersönlichkeit gewertet werden und dient abgrenzend der Präzisierung des Konzeptes. Vorderhand fehlt noch eine genaue Konzeption von Berufspersönlichkeit. Mit Verweis auf die Prototypentheorie wurde dargelegt, dass mit dem Begriff Berufspersönlichkeit hantiert werden kann, auch wenn bislang keine präzise Konzeptionierung vorgenommen wurde. Dieses Konzept bietet, wie durch Überlegungen in den Erläuterungen ansatzweise aufgezeigt, einige Fallstricke und benötigt für die Zukunft darum eine sorgfältige empirische Validierung. Dennoch: Durch die Ausführungen ist Berufspersönlichkeit als Konzept ausreichend gestützt und kann somit in die Journalismusforschung integriert werden. Da Berufspersönlichkeit aber als Modalpersönlichkeit einer Gruppe nicht auf dem individuellen Level bleibt, wie man auch bei der Betrachtung verwandter Konzepte sieht (Rollen, Habitus, Milieus...), spielt es in die strukturelle Ebene hinein. Deshalb soll das Konzept eingebettet werden in die in der Psychologie bestehenden Konzepte von Berufs- und Organisationskultur.

3 Berufspersönlichkeit im kulturellen Kontext

3.1 Einleitung

3.1.1 Postulierte Einbettung von Berufspersönlichkeit

Für den Anschluss von Berufspersönlichkeit an die Konzepte der Berufskultur und Organisationskultur werden zwei Postulate vertreten:

1. Berufspersönlichkeit ist ein Teil von Berufskultur
2. Die Berufskultur überschneidet sich zu gewissen Teilen mit der Unternehmenskultur.

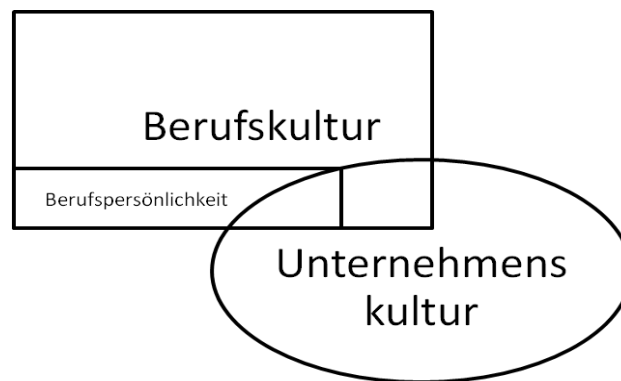


ABBILDUNG 1: Darstellung der postulierten Zusammenhänge der drei Elemente Berufspersönlichkeit, Berufskultur und Unternehmenskultur.

Wird die Berufspersönlichkeit wie postuliert in einen organisationalen Kontext eingebettet, bedeutet dies eine Verknüpfung von Person / Persönlichkeit und Organisation(-skultur). Dieses Verhältnis kann unterschiedliche Dimensionen annehmen.

3.1.2 Zum Zusammenhang von Person und Organisation

Die Beziehung von Person und Organisation aus Sicht des Individuums wurde schon gut erforscht (siehe Ausführungen zu Selektion, Sozialisation, P-O-Fit). Die Sicht auf die Organisation, die aus bestimmten Personen besteht (wie etwa bei der ASA Theorie), hat bisher aber wenig Aufmerksamkeit erfahren. Die Psychologie hat bei der Untersuchung von Organisationen traditionsgemäß eine vorwiegend systembezogene Betrachtungsweise verfolgt. Dieser Blick auf die Organisation abstrahiert weit

gehend vom Individuum. Es wäre jedoch ein vielversprechender Ansatz einen Blick auf die Menschen in den Organisationen zu werfen, um Organisation und ihr Funktionieren besser zu verstehen. Rosenstiel (2007) bestätigt die Wichtigkeit des Menschen in der Organisation: Menschenbilder in Organisationen etwa (die impliziten Persönlichkeitstheorien) würden eine Dynamik in sich bergen, so dass sie zu einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung tendieren würden. Gemäss Elke und Wottawa (2004) ist aber auch von einer Wiederentdeckung der Persönlichkeit in der organisationspsychologischen Forschung die Rede: „Entsprechend ist im wissenschaftlichen Kontext in den letzten Jahren ein zunehmendes Interesse an dem Beitrag der differentiellen Psychologie zur Lösung von organisationsbezogenen Problemen zu beobachten" (S. 249). Besonders Arbeitssituationen, die sich durch ein geringes Ausmass an Strukturierung auszeichnen würden, würden den Einfluss individueller Unterschiede forcieren. Und die Suche nach neuen Organisationsformen bringe es mit sich, dass sich der Schwerpunkt von hierarchisch-strukturierten auf dezentrale und auf Eigenverantwortung ausgerichtete Organisationsformen verlagere. Diesem verstärkten Interesse soll hier Rechnung getragen werden. Zwar geht es nicht um eine differentielle Betrachtung im engeren Sinne. Vielmehr soll an dieser Stelle der Versuch unternommen werden, die Verbindung von der aggregiert gedachten, homogenen Persönlichkeit der Organisationsmitglieder, welche das Umfeld prägt, zur Organisationskultur herzustellen - was in der Forschung ebenfalls vernachlässigt wurde. Dieser Umstand lässt sich laut Schneider und Smith (2004, S. 354) damit erklären, dass Psychologen wegen methodischer Einwände gehemmt und anders als Soziologen nicht geübt seien in ihren Analysen über den individuellen Level hinauszugehen. Zur Betrachtung des Zusammenhangs haben die Autoren ein Schema vorgelegt:

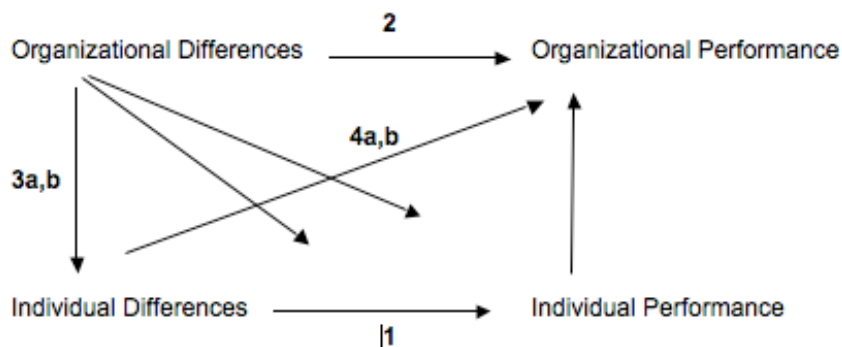


ABBILDUNG 2: Mehrebenen-Rahmen zur Analyse der Verbindung zwischen Individuum und Organisation nach Schneider und Smith (2004).

Das Schema zeigt einen Weg, wie man die genannten Ebenen auf unterschiedliche Arten verbinden kann. Wege 1 und 2, die auf ihren jeweiligen Ebenen bleiben (individuelle bzw. organisationale Ebene) sind bereits gut erforscht und an dieser Stelle nicht relevant. Von Interesse sind vielmehr 3a (betrifft das Verhältnis von individueller Persönlichkeit und Organisationskultur) und 3b (jenes von aggregierter Persönlichkeit und Organisationskultur). 4a (individuelle Persönlichkeit und organisationale Leistung) und 4b (aggregierte Persönlichkeit und organisationale Leistung) sind hier nicht weiter von Belang.

Dient das vorliegende Schema als Orientierung zum Sachverhalt, sind 3a und 3b nun von besonderem Interesse: Jene mancherorts erläuterte Frage, wie etwa die Persönlichkeit des Firmengründers oder eines CEO mit der Organisationskultur zusammenhängt (Argyris, 1957) fällt unter die Verbindungslinie 3a. Zwischen den Linien 3a und 3b konzeptionell einzuordnen ist die Passungsthematik, also die erwähnte Warnung vor einer zu hohen Passung von Person und Organisation. Zu viele Leute des „richtigen“ und also auch desselben Typs in einer Organisation würden etwa zu Innovationsmangel führen. Unter 3b fällt die bei der ASA Theorie erläuterte Annahme „the people make the place“, also die These, dass Umwelten in starkem Mass von den Menschen in ihr geprägt werden und dass die Menschen selbst jene Umwelt bilden, welche ähnliche Personen anzieht. Der Weg via Persönlichkeit von Organisationsmitgliedern hin zu Unternehmenskultur soll auch gemacht werden, wenn nachfolgend aufgezeigt wird, wie Berufspersönlichkeit und Berufskultur zusammenhängen.

3.2 Berufspersönlichkeit als Teil von Berufskultur

3.2.1 Begriffsklärungen

3.2.1.1 Kultur

Einleitend gilt es den Begriff Berufskultur zu klären. Was ein Beruf ist, wurde schon vorgängig geklärt, mit dem Begriff *Kultur* hat es so seine Schwierigkeit. Der Begriff ist so umfassend und hat so viele unterschiedliche Definitionen erfahren - es bedürfte einer eigenen Abhandlung diese zu bündeln und zu sortieren. So meint etwa Klein (2003): „Angesichts der immensen Reichweite des Begriffs gibt es zahlreiche Ansätze zu seiner Präzisierung und Strukturierung, die sich besonders eng mit dem Pen-

dant der Zivilisation verknüpfen" (S. 199). Auf die Schwierigkeit des Kulturbegriffs verweist auch Hanitzsch (2007b) und nimmt eine notwendige Strukturierung vor, wenn er schreibt, Kulturen könnten sich in drei Formen manifestieren, nämlich in Orientierungen (Werte, Einstellungen, Überzeugungen), Praktiken (kulturelle Produktion) und Artefakten (Produkte, Texte). Ansätze zur Systematisierung unterschiedlicher Kulturkonzepte nennen auch Dormayer und Kettern (1997). An dieser Stelle sei genüge getan auf die Fülle der Definitionen hinzuweisen und dabei die sehr allgemein gehaltene *Kulturdefinition* von Klein (2003) als Referenz zu verwenden, die auch alle drei von Hanitzsch (2007b) genannten Aspekte umfasst: „Heute versteht man unter Kultur die raum-zeitlich eingrenzbare Gesamtheit gemeinsamer materieller und ideeller Hervorbringungen, internalisierter Werte und Sinndeutungen sowie institutionalisierter Lebensformen von Menschen. Der komplexe Begriff kann sich auf Teile (z.B. Regional-Kulturen), begrenzte Geltungsbereiche (Sub-Kulturen) oder auf die Gesellschaft als Ganzes beziehen; er kann auch mehrere, einander nahe stehende Gesellschaften („abendländische Kultur“) umfassen“ (Klein, 2003, S. 198).

Solche sehr allgemein gehaltene Definitionen sind zwar kaum falsch, sie grenzen aber ihren Begriff nicht ab und sind darum nur beschränkt zweckdienlich. Kultur im vorliegenden Sinne soll deshalb mit Akzent auf die semiotische Sicht verstanden werden. Selbst wenn diese beschränkte Perspektive nicht alle Aspekte umfasst. Der semiotische Ansatz ist laut Louis (1980), gerade im organisationalen Kontext am dienlichsten. Demnach geht man von folgender Auffassung von Kultur nach Geertz aus: “It denotes an historically transmitted pattern of meanings embodied in symbols, a system of inherited conceptions expressed in symbolic forms by means of which men communicate, perpetuate, and develop their knowledge about and attitude toward life“ (1973, zit. nach Louis, 1980, S. 232). Diese Definition lässt den Brückenschlag zum bereits erwähnten symbolischen Interaktionismus zu. Dieser kann als Theorie, nicht nur die berufliche und organisationale Sozialisation erklären, sondern auch die Enkulturation (auch wenn man diese, wie erwähnt, nicht präzise von der Sozialisation abgrenzen kann) - also die Aneignung von Kultur, auch in einer Organisation oder in einem Beruf, was im vorliegenden Zusammenhang von Relevanz ist.

3.2.1.2 Berufskultur

Bei Meier (1999) findet sich eine der ganz seltenen Definitionen von *Berufskultur* und zwar im Kontext von Ingenieuren. Hier wird Berufskultur funktional charakterisiert:

The term "culture" is loaded with multiple and ambiguous meanings. In this paper, I claim "culture" as an operational and heuristic term for the purpose of categorizing a specific set of empirical phenomena. As has been done elsewhere, "culture" is used here to describe those cognitive phenomena - perceptions, experience, beliefs and values - that are nurtured within occupational groups and guide behaviour, judgment, and aesthetics. Culture thus characterizes ways of understanding how a technical system works, interpreting its purpose and goals, defining problems, generating solutions, and identifying general rules for action. In this sense, culture can be understood as an adaption to the problems and pressures faced when working in a particular context. (Meier, 1999, S. 102)

Gemäss Meier ist Berufskultur also als Ergebnis des Umgangs mit Problemen bei der Arbeit zu verstehen. So eng gefasst soll Berufskultur an dieser Stelle jedoch nicht verstanden werden. Sondern vielmehr heuristisch als jene wie erläutert „historically transmitted pattern of meanings“, die Berufsangehörige miteinander teilen - analog zur Kultur von anderen Gruppenebenen wie Nationen (Nationalkultur) oder Organisationen (Organisationskultur). Erstmals in der wissenschaftlichen Literatur verwendet wurde der Begriff Berufskultur im Englischen (Occupational Culture) in einer 1952 verfassten Arbeit über Boxer. Danach folgt eine Arbeit aus dem Jahr 1986 über Taxifahrer. Dies zeigt eine Sichtung der Literaturdatenbank Ovid (Stand: März 2009)¹³. 161 Einträge ergibt die Abfrage des Ausdrucks "Occupational Culture" allgemein (also in irgendeinem Feld der Datenbank), sieben Mal ist der Begriff im Titel selbst enthalten. Die meisten Arbeiten sind zur Berufskultur der Polizei verfasst worden. *Vocational culture* wäre ein ebenfalls denkbarer Begriff für Berufskultur, er wird aber demgegenüber kaum verwendet, gerade mal 1 Arbeit gibt die Datenbank an, keine einzige hat den Ausdruck im Titel. Verwandt mit dem Begriff Occupational Culture ist derjenige der *Professional Culture*, der hingegen viel verbreiteter ist: Ovid gibt hierzu 260 Einträge an, 20 enthalten den Ausdruck im Titel. Auch Musson (2003) schreibt in seiner Dissertation über Berufskultur in Luftfahrt, Raumfahrt und Medizin von "Professional Culture" selbst wenn abgesehen von der Medizin fraglich ist, ob man die anderen Berufe als "Professionen" gelten lassen kann. Es scheint also dass der Begriff nicht nur Professionen sondern auch Berufen allgemein zugeschrieben wird.

3.2.1.3 Communities of Practice

Manchmal in einem zu Berufskultur verwandten Kontext genannt werden auch die *Communities of practice* (Ovid: 2628 Einträge allgemein, 117 im Titel), also praxisbezogene Gemeinschaften von Personen, die informell miteinander verbunden sind und ähnlichen Aufgaben gegenüber stehen. Der Ausdruck ist offensichtlich beliebt.

¹³ <http://ovidsp.ovid.com>

Allerdings zeigt die Durchsicht auch, dass der Begriff recht heterogen gehandhabt wird. Er bezeichnet keine eigentliche Berufskultur oder Berufsgemeinschaft und erscheint meist im Zusammenhang mit Webprojekten und Pädagogik – in diesem Zusammenhang ist er also nicht weiter von Belang.

3.2.2 Berufskultur

3.2.2.1 Theoretische Annahmen

Die Hauptpublikation zu Berufskultur als „Occupational Subculture“ stammt von Trice und Beyer (1993). Die Autoren haben Literatur über unterschiedliche Berufsgruppen und ihren Kulturen untersucht. In ihrem Ansatz ist Berufskultur ein Phänomen, das – analog zu den in der Ethnologie untersuchten Völkern – in einem Berufsstand entsteht und sich entwickelt. Eine auf den Punkt gebrachte Definition von Berufskultur bleiben sie in ihrem Werk zwar schuldig. Es ist aber von der beruflichen Subkultur die Rede¹⁴: Nach Trice und Beyer entstehen Berufe (und ihre Kulturen) nicht etwa durch eine formale Gründung, sondern vielmehr allmählich durch soziale Prozesse innerhalb der Gruppen von Personen, die ähnliche Tätigkeiten vollziehen. Eine oft erwähnte Annahme der Autoren ist jene, dass Berufe Anspruch auf Exklusivität und Kontrolle über bestimmte Tätigkeiten erheben würden. Vor allem in gut entwickelten und anerkannten (professionalisierten) Berufen würden deren Mitglieder Exklusivität beanspruchen, diese Tätigkeit auszuführen und die Kontrolle darüber zu haben. So schreiben die Autoren: „As their sense of identity as an occupation develops, members come to believe that, because of their technical knowledge, they collectively know best how to cope with certain task-related demands“ (S. 179). Und dieser Anspruch auf Exklusivität hat laut Trice und Beyer Folgen für die Kultur:

In the process of claiming rights to perform certain tasks, members of occupations naturally tend to emphasize what makes them like one another and different from other workers. As they interact and work together, members of occupations come to share a similar view of their work and, more generally, of the world in which they perform it. Over time, members create self-definitions, ideologies, and values that help to sustain their occupational identities and justify their rights. Occupational myths, rituals, symbols, rites and other cultural forms emerge to help to express and affirm these distinct sets of understandings to current members, new recruits, and those outside the occupation. These processes mark the

¹⁴ Wenn die Autoren von „Subkulturen“ sprechen, geschieht das bewusst. Berufskultur kann nämlich auf zwei Ebenen eingeordnet werden. Einerseits als diffuse Subkultur in der Gesamtgesellschaft (wie auch „Kinder“, „Analphabeten“ oder „Vermögende“ eine Subkultur in der Gesamtkultur sind), aber auch als Subkultur von persönlich miteinander interagierenden Personen, die innerhalb einer Organisation besteht (Trice & Beyer, 1993). Berufskultur ist aber in beiden Fällen eine Kultur, die in eine andere Kulturform eingebettet ist, dies der Grund warum die Autoren grundsätzlich von „Subkultur“ sprechen und nicht nur dann, wenn es sich um eine berufliche Subkultur in einer Organisation handelt.

emergence of occupational subcultures (Trice & Beyer, 1993, S. 180).

Nach Trice und Beyer führt der Anspruch auf Exklusivität also zu einer verstärkten Wahrnehmung gegenseitiger Ähnlichkeit. Wie und wo Berufskultur konzeptionell zu verorten ist, darüber bleiben die Autoren eine Antwort und vor allem eine klare Systematik schuldig. Stattdessen listen sie ohne wirklich erkennbare Ordnung Aspekte von Berufskultur auf. Dabei kann man grundsätzlich zwei unterschiedliche Zugänge erkennen: Die Erläuterung von Berufskultur anhand von Praktiken und Artefakten, die im nachfolgenden Abschnitt erfolgt. Sowie die Betrachtung von Berufskultur als sozial verbindendes Element einer Gruppe, was in einem weiteren Abschnitt dargelegt werden wird.

3.2.2.2 Praktiken und Artefakte von Berufskultur

Zusammenfassend nennen Trice und Beyer einige Aspekte als konstituierend für eine Berufskultur - angelehnt an die Ethnologie. Es handelt sich dabei um Äusserungsformen der Berufskultur: um Praktiken und (zumeist nicht-materielle) Artefakte. Die Aufzählung bietet einen Einblick, wo Berufskultur verortet werden kann, wenn sie auch keinen umfassenden Überblick liefert (Gliederung, Angaben und Zitate, wo nicht anders angegeben, alle frei wiedergegeben nach Trice und Beyer, 1993):

Mythen und Fiktionen

Mythen sind in der Berufskultur eminent wichtig und wurden für diverse Berufe beschrieben. Als Beispiel nennen lässt sich etwa der Mythos des freiheitlichen Lebens eines einsamen Cowboys – ein Mythos, der lediglich der Realität selten entsprach. Obwohl sie oft unbestätigt sind, werden Mythen von Berufsinhabern und auch Aussenstehenden oft als Wahrheit angenommen. Fiktionen, in Abgrenzung zu Mythen sind undokumentierte Glaubenssätze, die nicht so gut entwickelt sind. Fiktionen sind Verwandte der Mythen. Wie diese dienen auch sie der Informationskontrolle (also der Beeinflussung der Wahrnehmung des Berufsstandes) durch die Berufe selbst. Obwohl viele Mythen in diesem Sinne eigenützig sind, sollte ihre Nützlichkeit dennoch anerkannt werden: "Instead they should be understood as ways in which members of occupations organize their behaviors and support them socially, emotionally, and cognitively" (S. 200).

Ideologien

Ideologien¹⁵ (vorliegend im weiteren Sinne definiert als: Auffassungen, Anschauungen) und

¹⁵ Zur beruflichen Ideologie sollte an dieser Stelle eine Anmerkung erfolgen: Trice und Beyer (1993) vertreten den Begriff im obigen Sinne eher offen. Im engeren Sinne der Definition sind *Ideologien* nach Spinner (2003) „Verfälschungen, Verzerrungen oder Verschiebungen der Wissenslage gegenüber den objektiven wissenschaftlichen Wahrheits-, Wirklichkeits- und Neutralitätskriterien. Demgemäss sind Ideologien kollektive Zerrformen des Wissens, die weniger der Wirklichkeitserkenntnis als der Wunscherfüllung und ihrer parteilichen Rechtfertigung dienen" (S. 130). Auch im engeren Sinne der Definition vertreten die Berufe bestimmte Ideologien: Es sind Ideologien, die aber alle Berufe gemeinsam vertreten – die also zur Berufswelt an und für sich gehören. Und auch dies ist Teil von Berufskultur. Zu nennen sind hier gemäss Trice (1993) etwa die Professionalisierungstendenz oder die Bestrebungen der Gewerkschaftsbewegung. Gemäss der Ideologie von Professionen besitzen Pro-

Mythen sind eng miteinander verknüpft. Unklar ist, ob Mythen herrschende Ideologien ausdrücken oder ob sie die Ideologien erst hervorbringen. Beide rechtfertigen aber traditionelles berufliches Verhalten. Ideologien entstehen einerseits durch die Ausübung der Tätigkeiten, die jeweils bestätigt und verstärkt werden, und somit irgendwann als „der richtige Weg“ etwas zu tun angesehen werden. Andererseits hängt der sozioökonomische Status, der durch den Beruf eingenommen wird, auch mit dem Vertreten bestimmter Ideologien zusammen: So ist in manchen Ländern üblich, dass Inhaber bestimmter Berufe traditionell ganz bestimmte politische Ansichten vertreten und entsprechende Parteien wählen (Arbeiterschaft in den USA wählt etwa traditionell die Demokraten). Ein weiterer Zusammenhang besteht darin, dass Berufsinhaber durch beruflich geteilte Ideologien ihre teils illegalen oder auch sozial unakzeptierten Tätigkeiten legitimieren und aufwerten. Beispielsweise Prostituierte, die oft von sich sagen, sie würden mit ihrer Arbeit gesellschaftlich wertvolle und notwendige Aufgaben übernehmen und dadurch manche Ehen retten. "Most occupational groups develop ideologies that justify the work they do and the way they do it" (S. 201).

Rites of Passage (Übergangsriten)

Übergangsriten sind ein zentrales Konzept der Ethnologie, das erstmals Anfang des 20. Jahrhunderts vom Ethnologen Arnold van Gennep (1909) beschrieben wurde: Demnach durchlaufen Individuen in ihrem gesellschaftlichen Leben zahlreiche Durchgänge zwischen den Lebensstadien (von Pubertät zum Erwachsenen, von Unverheiratet zu Verheiratet etc.). Solche oft Unsicherheit stiftenden Übergangsphasen werden zur Unsicherheitsreduktion oft rituell und von der Peer Group gemeinsam begangen. Das Ensemble dieser Riten nannte van Gennep Übergangsriten. Gemäss seinem Dreiphasen-Modell folgen alle Übergangsriten strukturell dem Ablauf von der Ablösungsphase (Separation), über die undefinierte, und für den Einfluss übel wollender Kräfte besonders anfällige Zwischenphase (Liminalität) schließlich in die Integrationsphase (Aggregation), in der die neue Identität angenommen wird. Solche Übergangsriten sind auch im Berufsleben hiesiger Kulturen beobachtbar und sie gehören demnach in den Bereich der Berufskultur. Formale oder auch informelle Übergangsriten bereiten Newcomer auf die emotionalen Anforderungen vor, die mit einem neuen Beruf verbunden sind. Je nach Beruf fallen solche Riten ausführlicher oder weniger ausführlich aus, in manchen Berufen existieren sie auch gar nicht. Berufe unterscheiden sich auch darin, ob sie selektiv sind und nur wenige Personen alle Passagen überstehen (wie etwa im akademischen Bereich, wo nicht jeder Anwärter auch Professor werden kann) oder ob alle Aspiranten die Riten erfolgreich bestehen.

Andere Riten

Daneben bestehen noch andere Riten, die dazu dienen prominente Berufsinhaber zu ersetzen, die soziale Identität zu stärken, Konflikte und Aggressionen zu reduzieren und Gemeinschaftlichkeit zu zelebrieren. Zu den mächtigsten Riten hierbei zählen etwa Riten der Degradierung, wenn ein Berufsmitglied oder seine Ethik und Moral in Frage gestellt werden oder die Person sogar vom Beruf ausgeschlossen wird. Degradierung geschieht meist durch Berufskollegen und nicht durch das Management oder die Organisation. Solche Riten sind deshalb Ausdruck von Kontrolle des Berufsstandes. Ebenso verhält es sich umgekehrt mit Statuszuschreibungen, wie etwa beruflichen Auszeichnungen oder Preisen. Zu den Riten gezählt werden auch rituell begangene Phasen von Erneuerungen (Standesorganisationen, die Neuerungen in den Beruf einführen), die „joking relationship“ (dient bei Machtgefälle der Konfliktreduktion), integrative Riten (oftmals soziale, gesellige Anlässe

fessionelle spezielles Wissen, das es ihnen erlaubt im Interesse der Öffentlichkeit zu handeln. Die Berufe streiten sich laut Trice (1993) in andauernden Bestrebungen um Professionalisierung um die Kontrolle von Ausbildungskriterien, Tätigkeiten und die Art wie sie ausgeführt werden sollten. „Often this conflicts are ideological ones, even though they may compete under the umbrella of professionalism“ (S. 58). Die Ideologie der Gewerkschaftsbewegung betrifft ebenfalls die meisten Berufe. Nach Trice betont sie den Glauben an die Gruppensolidarität und das kollektive Verhandeln als Weg um die ökonomische Sicherheit, den Wohlstand und Würde der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Wobei auch Gewerkschaften als Organisationen eine eigene Kultur aufweisen, die es im Umfeld von Berufskultur näher zu untersuchen gälte. Näheres zu den Ideologien im beruflichen Leben bei Trice und Beyer (1993) und Trice (1993).

und Kongresse des Berufsstandes respektive von Untereinheiten des Berufes). Zu den letzteren schreiben die Autoren: "Through these shared experiences, members of the occupation renew their sense of common identity and celebrate their membership in the occupation" (S. 207).

Rituale und Tabus

Der Ritus bezeichnet eine festgelegte Abfolge von rituellen Handlungen oder Ritualen. Rituale sind also einzelne Elemente des Ritus. Sie und auch Tabus (unausgesprochene gesellschaftliche Verhaltensregeln) helfen nicht nur „urtümlichen Völkern“ sondern auch Menschen im modernen Berufsleben mit geteilten Ängsten umzugehen. Als Beispiel nennen kann man etwa Chirurgen, die ihre Hände vor einer Operation etwa sieben Minuten lang waschen, selbst wenn als erwiesen gilt, dass Bakterien nach 30 Sekunden sowieso zerstört sind. Es anders zu machen würde unter Chirurgen heissen, man sei schlecht vorbereitet. Dies ist demnach kein beruflich notwendiges Verhalten, sondern ein Ritual. Selbiges gilt für Tabus: Diese werden von den Berufsinhabern akzeptiert, auch wenn rational gesehen klar ist, dass ein Bruch keine schlimmen Konsequenzen haben würde.

Lieder und Geschichten

Durch Lieder und vor allem Geschichten leiten Berufsinhaber einen Bezug zwischen vergangenen und gegenwärtigen Erfahrungen her. Geschichten werden besonders viele erzählt. Sie geben Hinweise, wie Berufsmitglieder sich fühlen und sich verhalten sollten, während sie ihre beruflichen Tätigkeiten verrichten, etwa auch im Umgang mit Kunden und Klienten. "Stories are very common and probably very potent socializing devices in occupational life. They also release tensions and express shared feelings about issues" (S. 210).

Symbole, Gesten und Sprache

Symbole sind im Berufsleben überall präsent und vieles kann ein Symbol sein. Im beruflichen Leben spielen vor allem diese Symbole eine Rolle:

- Berufskleidung: Uniformen legitimieren zur Ausübung von Tätigkeiten und verleihen Autorität, sie werden symbolisch für ihre Träger für die Übernahme der beruflichen Rolle mit ihren Rechten und Pflichten. Gewisse Berufe kennen auch Uniformen, die nur an ganz bestimmten Tagen getragen werden
- Titel: Berufstitel sind Anzeichen dafür, dass jemand zu einem Beruf gehört
- Settings: Berufliche Settings wie etwa der Zahnarztstuhl sind „byproducts of occupational activities“, die alleine schon symbolischen Gehalt haben. Andere Settings werden extra hergestellt, um bestimmte symbolische Effekte zu erzielen. So etwa das Umfeld, das ein Leichenbestatter schafft und das ganz spezifischen Ansprüchen dient
- Sprache: Jeder Beruf hat seinen Jargon, etwa technische Ausdrücke oder informelles Vokabular
- Gesten: Sie begleiten oft die gesprochene Sprache, werden manchmal aber auch dort verwendet, wenn die Umstände verbale Kommunikation erschweren oder unmöglich machen. In gewissen Berufen kommen darum spezifische Gesten zum Einsatz

Kultur verstehen Trice und Beyer (1993) nicht als Produkt vom Umgang mit Problemen wie Meier (1999) dies tut. Die Entstehung lässt sich nach Trice und Beyer (1993) hingegen stets aus dem Kontrollanspruch der Berufe und dem Streben nach Exklusivität herleiten. Darum betonen die Autoren den Stellenwert der beruflichen Ideologien. Mit diesem Zugang können sie auf einige interessante Aspekte im Berufsleben hinweisen, die keinen eigentlich rationalen Existenzgrund aber im vorliegenden Zusammenhang gewisse Funktionalität haben. Ausserdem kommt den Autoren der Verdienst zu, die ansonsten den exotischen Phänomenen vorbehaltene ethnologische Betrachtung auf ein eigentlich bekanntes und vertrautes Phänomen vorzunehmen. So verlieren unhinterfragte Umstände wie etwa die Berufskleidung oder

bekannte berufliche Mythen die Aura des Selbstverständlichen. Der ethnologische Blick, könnte man insofern argumentieren, rückt die durch die Sozialisation gereiften Selbstverständlichkeiten wieder in eine andere Position – in jene von Tatsachen, die durchaus mit einem Fragezeichen versehen werden dürfen. Leider verpassen es Trice und Beyer wie angesprochen ihre an und für sich erhellenden Ausführungen dem Bedürfnis des Lesers nach Verständnis und die mentaler Einordnung entsprechend klar zu gliedern und zu kategorisieren.

3.2.2.3 Berufskultur aus Sicht des Individuums

Eine berufliche Subkultur lässt sich auch anders als durch Aufzählung möglicher Praktiken und Artefakte sondern mit Bezug auf soziale Aspekte definieren. So findet sich bei Trice und Beyer (1993) an anderer Stelle eine weitere Charakterisierung von Berufskultur. Diese erfolgt (wenn auch nicht explizit von den Autoren so benannt) aus der Perspektive des Individuums, das sich in der Berufskultur befindet (Gliederung, Angaben und Zitate, wo nicht anders vermerkt, frei nach Trice und Beyer, 1993).

Selbstzuschreibung

Der erste Aspekt betrifft das, was in der Gruppenpsychologie wie beschrieben Salienz genannt wird: Nur eine bestimmte Tätigkeit auszuüben macht einem noch nicht zum Angehörigen einer Berufsgruppe. Zur Grundvoraussetzung einer Subkultur gehört, dass die Mitglieder sich dessen bewusst sind, dazu zu gehören und dass die Zugehörigkeit in ihrer Definition des Selbst enthalten ist. Eine Problemstellung ist, dass Berufe in der Abgrenzung zu anderen Berufen nicht eindeutig definiert sind. Man kann also (noch weniger als bei Organisationen) nicht eindeutig bestimmen, wer dazu gehört. Trice und Beyer lösen diese Problem pragmatisch: Die Selbstzuschreibung sei entscheidend, sagen sie, darum würden die von der Organisation verliehenen Titel oder auch staatliche Zertifikate und Lizenzen eine untergeordnete Rolle spielen bei der Bestimmung der Grenzen eines Berufs oder einer Berufsgemeinschaft: „Official distinctions thus provide only approximate indicators of their boundaries" (S. 181). Auch Meier (1999) spricht dieses Problem an in ihrer Untersuchung der Berufskulturen von "operators" und "engineers": "It is important to emphasize that the boundaries of these cultural groups may not coincide perfectly with departmental boundaries or formal occupational titles held by individuals. The present definition of operator and engineering cultures primarily has to do with how a person thinks, which is functionally related to their job, but not by definition congruent with it. For example, an individual might hold an engineering degree but, as a result of their particular experience, identify to a greater or lesser extent with operator culture" (S. 103).

Referenzgruppe

Mit diesem Punkt ist angesprochen, dass sich Mitglieder einer Berufskultur aneinander orientieren. So schreiben Trice und Beyer (1993): "Members look to one another for support and confirmation of the meanings they ascribe to events around them and for approval and disapproval of patterns of behavior. They incorporate what they learn from the reactions and role modeling of others in the occupation into their beliefs, values and norms. When individuals use a group as a referent, their ideologies will come to resemble those of that group" (S. 182).

Besondere Ansprüche

Viele Berufe bringen besondere Ansprüche an den Gefühlsausdruck mit sich (Gefühlsarbeit), etwa sich besonders freundlich, ernst oder umsorgend zu zeigen. Die Autoren sprechen hier auch von einer Kommerzialisierung menschlicher Gefühle, wenn Personen dafür

bezahlt werden bestimmte Gefühle zu zeigen oder bei anderen hervorzurufen. Das Teilen dieser emotionalen Ansprüche, so die Autoren, lassen einen Sinn für gemeinsames Schicksal entstehen und einen starken Antrieb, diesen Herausforderungen aktiv zu begegnen. Viele Berufe benutzen laut den Autoren kulturelle Formen, um dabei zu helfen, mit Emotionen adäquat umzugehen. "Language, stories, myths, songs, rituals, taboos, and rites, in particular, help members to both vent their emotions and learn ways to frame their activities so emotions do not overwhelm them or interfere with their carrying out their duties" (S. 183). Ärzte und Krankenschwestern lernen, sich emotional nicht zu involvieren und Piloten, die während des Krieges Ziele bombardieren müssen, lernen in Begrifflichkeiten wie "Mission erfüllt" oder „Kollateralschaden" zu denken und nicht in solchen, die daran erinnern, dass Menschen verletzt oder getötet werden. Hier folgen Trice und Beyer für einmal dem Ansatz von Meier (1999), wonach berufskulturelle Artefakte beim Umgang mit beruflichen Problemen helfen.

Selbst-Image und Soziale Identität

Das Image des Berufes wirkt sich auf das Individuum aus. Drei Elemente der Arbeit tragen nach Trice und Beyer ganz besonders zu einer positiven beruflichen Selbstidentität bei: Erleben von Gefahr (Stahlarbeiter, Polizisten, Soldaten, Feuerwehrmänner), erforderliches Expertenwissen (wie etwa ein Universitätsabschluss) oder sozial wertvolle Dienstleistungen (Flugverkehrüberwacher, Krankenschwestern, Ärzte, Zugführer). Berufe, die keine der genannten Charakteristiken klar aufwiesen, würden wie obig beschrieben Ideologien schaffen, die ihrem Beruf solchen Wert zuweisen.

Ausweitung auf das nichtberufliche Leben

Wenn das Ausüben eines Berufes auf die gesamte sonstige Lebensgestaltung ihren Einfluss hat, begünstigt dies die Bildung einer beruflichen Subkultur in besonderem Mass. Dies kann auf zwei Arten geschehen: Entweder bringt es ein Beruf mit sich, dass man mit anderen Mitgliedern desselben Berufes in der Nähe wohnt und arbeitet (wie etwa Fischer, Gefängniswärter, Holzfäller). Das ist auch der Fall wenn beispielsweise bestimmte Ortschaften ganz von einzelnen Industrien dominiert werden oder auch wenn Organisationen durch ihre Beschaffenheit günstige Voraussetzungen schaffen, dass berufliche Gemeinschaften entstehen. Zweitens kann es ein Beruf auch mit sich bringen, dass die Berufsangehörigen abgeschottet von der Gesellschaft arbeiten müssen. Diesen bleibt im Sozialen nicht viel anderes übrig, als sich auf eine berufliche Gemeinschaft einzulassen (Arbeiter auf Bohrinseln). Bringen Berufe isolierte Arbeit als Einzelperson mit sich, werden dort hingegen kaum berufliche Gemeinschaften entstehen. Das Setting der Berufsausübung kann also die Bildung von beruflichen Gemeinschaften wahrscheinlicher oder unwahrscheinlicher machen.

Ethnozentrismus

Zur Berufskultur gehört gemäss Trice und Beyer auch der Ethnozentrismus, also die Einteilung der Welt in "wir" und "die andern", die man auch bei Dorfbewohnern oder Nationalkulturen und noch vielen anderen sozialen Gruppen vorfindet: „Those who do not belong are viewed as outsiders and treated with some suspicion" (S. 184). Die eigene Art ein Problem zu lösen wird oft als die überlegene, richtige Art angesehen. Dabei ist der Ethnozentrismus in Berufsgruppen grösser, umso mehr die fünf vorherig genannten Charakteristika auf einen Beruf zutreffen. Ethnozentrismus gilt auch als Ausgangspunkt für Konflikte mit anderen Berufsgruppen respektive mit dem Management oder für Widerstand in Organisationen.

Bei den genannten Eigenschaften wird die berufliche Subkultur also eher nicht auf ihre kulturellen Äusserungsformen sondern auf ihren sozialen Aspekt hin definiert.

3.2.2.4 Occupational Community

Ein zur dieser beruflichen Subkultur verwandter Begriff ist die Occupational Community, der jedoch je nach Autorenschaft mit unterschiedlichen Akzenten definiert wird.

Die Occupational Community bezeichnet in einem gewissen Sinne eine Berufsgemeinschaft, welche Trägerin von „besonders stark“ ausgeprägter Berufskultur ist. Oder anders ausgedrückt: Je mehr die obig genannten Charakteristika auf eine bestimmte Berufskultur zutreffen, desto eher ist die Rede von einer Occupational Community. *Occupational Communities* (hier: Berufsgemeinschaften) sind also soziale Gruppen, die aus intensiven beruflichen Bindungen entstehen. Besonders van Maanen und Barley (1984) haben sich mit Berufsgemeinschaften befasst. Die Autoren definieren Occupational Communities so: "By occupational community, we mean a group of people who consider themselves to be engaged in the same sort of work; who identify (more or less positively) with their work; who share a set of values, norms, and perspectives that apply to, but extend beyond, work related matters; and whose social relationships meld the realms of work and leisure" (S. 294f). Dem Problem, dass Berufe oft nicht klar abgegrenzt werden können zu anderen, verwandten Berufen und dass somit auch eine Berufsgemeinschaft als solche auch nicht eindeutig definiert ist, begegnen die Autoren mit der Wendung „who consider themselves to be engaged in the same sort of work" - sie führen als Kriterium also die Wahrnehmung der Beteiligten ein, analog zu Meier (1999) und Trice und Beyer (1993) im Zusammenhang mit der Gruppensalienz.

Lee-Ross (2008) fasst die heutige Auffassung der Berufsgemeinschaft zusammen. Für ihn sind Occupational Communities durch folgende Aspekte charakterisiert (frei zusammengefasst und übersetzt nach Lee-Ross, 2008, S. 470):

- Die berufliche Tätigkeit (job) durchdringt die Aktivitäten ausserhalb des Arbeitsplatzes und setzt Normen
- Die beruflichen Aufgaben (tasks) grenzen nicht-berufliche Aktivitäten ein und beeinflussen Freundschaften, ausserberufliche Normen und Werte
- Die Organisation kontrolliert auch ausserberufliche Tätigkeiten wie Schlafen, Essen, Freizeitvergnügen
- Die beruflichen Tätigkeiten (jobs) sind eher von kurzer Dauer, was dazu führt, dass die kulturellen Normen und Werte eher importiert werden
- Sie halten ein Mysterium aufrecht indem undeutliche, unklare Arbeitsanweisungen gegeben werden. Die Gemeinschaft behält so die Kontrolle
- Alle Freunde, Interessen und Hobbies haben einen Bezug zur Arbeit

Lee-Ross (2008) führt aus: "Occupational communities can be understood as social frameworks that create and sustain unique perspectives of work. They have identifiable characteristics that include task rituals, standards for acceptable behaviour, work codes surrounding routine practices, rituals, standards, codes and occupational self-control" (S. 470). Und weiter: "Occupational communities are likely to form where employees perceive themselves to be different, unique or in isolation from main-

stream society and where other key work-related conditions exist including short-term insecure contracts, unsupportive management and long working hours. They are also apparent where work and leisure/social settings merge or are similar" (S. 474).

Im Verständnis von Lee-Ross sind Berufsgemeinschaften also nicht nur sozial zusammenhaltende Berufsgruppen wie bei van Maanen und Barley (1984), sondern viel deutlicher als exklusive Subkultur, also abgegrenzt von der Gesellschaft, zu verstehen. Er definiert Berufsgemeinschaften auch als eine Gruppe von Individuen, die sich viel eher als Mitglieder desselben Berufes verstehen, denn als Leute, die bloss in derselben Organisation zusammen arbeiten. Dieses Verständnis impliziert eine deutlich pan-industrielle oder kosmopolitische Auffassung der Berufsgemeinschaft. Die Berufsgemeinschaft ist also Trägerin der Berufskultur. In ihrer Intensität kann man sie gemäss Lee-Ross (2008) auch als Ausdruck für eine sozial besonders stark ausgeprägte berufliche Subkultur definieren. Berufskultur kann also (auch umständehalber) der entscheidende Kitt sein, damit aus einer diffus organisierten beruflichen Subkultur eine eigentliche Gemeinschaft entsteht, die Occupational Community. Für eine ausführliche Erläuterung zu den Berufsgemeinschaften siehe van Maanen und Barley (1984).

3.2.3 Berufspersönlichkeit als Teil der Berufskultur

Nun soll die Berufspersönlichkeit als Teil der Berufskultur theoretisch eingebettet werden. Ein Weg, wie Persönlichkeit in einem Feed-Back-Loop die Organisation beeinflussen kann, zeigt etwa das abgebildete Modell von Schneider und Smith (2004) zu den Wechselbeziehungen von Persönlichkeit und Organisation. Gemäss den Autoren geht das so: Die Persönlichkeit eines Organisationsgründers beeinflusst anfänglich die Organisationskultur. Diese wiederum zieht bestimmte Organisationsmitglieder an, die in ihrer Gesamtheit, als aggregiert gedachte Persönlichkeit, die Organisationskultur formen. Schneider und Smith sprechen davon, dass sich aus dem ASA Prozess eine Modalpersönlichkeit ergebe "and that this mode served as the foundation for the culture of an organization" (S. 353). Die Autoren zitieren unterschiedliche Studien zur Bestätigung der Homogenitätshypothese und kommen zum Schluss: "The results suggested that aggregate personality predicts organizational culture. (...) The results provide one of the few linkages between aggregate personality characteristics and organizational culture variables" (S. 353). Auch Musson (2003)

geht bei seiner Dissertation in eine ähnliche Richtung. Er argumentiert, dass dieselben Kräfte, die zu einer Homogenität von Persönlichkeitsaspekten in Organisationen führen würden (Musson bezieht sich hier auf die ASA Theorie) in ähnlichen Effekten in der professionellen Kultur resultieren werde.

Basierend auf diesen Annahmen soll auch hier davon ausgegangen werden, dass die homogenen Persönlichkeiten in einer Gruppe (Beruf) dazu führt, dass diese (wie bei Trice und Beyer (1993) formuliert) im sozialen Handlungszusammenhang sich aneinander orientieren. Sie bringen gemeinsame Sinnkonstruktionen hervor (siehe etwa die Erläuterungen zu Referenzgruppe, zum Symbolischem Interaktionismus oder Sense Making) und entwickeln geteilte Rituale, Symbole und andere Artefakte von Berufskultur. Weil diese Personen starke Ähnlichkeiten untereinander aufweisen und sich vom Durchschnitt der allgemeinen Bevölkerung abheben, sind der Logik folgend die Sinnkonstruktionen und Artefakte dieser Personen auch von ihrer gemeinsamen Persönlichkeit, der Berufspersönlichkeit, in einer besonderen Weise geprägt. Berufskulturen untereinander werden sich also nicht nur dadurch unterscheiden, welche Voraussetzungen der zu Grunde liegende Beruf mit sich bringt für die Bildung einer Berufskultur. Sondern auch welche „Auswahl“ von Persönlichkeiten diese Berufskultur herausbildet.

In welcher Weise Berufspersönlichkeit die Berufskultur prägt, wie sich die Bereiche (gegenseitig) beeinflussen und welche Faktoren mitspielen, ist theoretisch schwierig zu definieren. Das komplexe Verhältnis von Persönlichkeit und Kultur bedürfte einer eingehenden Prüfung, die in diesem Zusammenhang nicht geleistet werden kann.

3.3 Berufskultur als Teil der Organisationskultur

3.3.1 Begriffsklärungen

Im nächsten Schritt wird nun Berufskultur als Teil der Organisationskultur eingebettet. Letzteres ist gemäss Schmidt (2004) ein Thema, das einige Beachtung gefunden hat, wenn auch nicht immer unter dem selben Namen: "Die Diskussionslage zum Thema Unternehmenskultur ist vor allem deshalb so unübersichtlich, weil verschiedene Aspekte der Thematik unter verschiedenen Bezeichnungen verhandelt worden sind, so zum Beispiel als ‚Organisationskultur‘, ‚Corporate Culture‘, ‚Corporate Identity‘, ‚Unternehmensphilosophie‘ oder ‚Organisationsklima‘“ (S. 26). Darüber hinaus

sind sich die Begriffe verwirrend ähnlich: Das Organisationsklima darf nicht mit dem industriesoziologisch geprägten Begriff *Betriebsklima* verwechselt werden, der eher objektive Bedingungen sozialer Strukturen meint. Das *Organisationsklima* verweist hingegen laut Rosenstiel (2007) auf die "überdauernde Qualität der inneren Umwelt der Organisation" (S. 382). Das Beispiel zeigt, dass die Grenzziehung zwischen den mannigfaltigen Begriffen nicht ganz einfach ist. (Zu den Bedeutungsabweichungen verwandter Begriffe siehe Fank, 1997).

Wenn es darum geht ein Verständnis davon zu entwickeln, was Organisationskultur ist, soll im Folgenden von Organisationskultur oder auch *Unternehmenskultur* die Rede sein. Die zwei Begriffe werden hier und auch andernorts der Einfachheit halber synonym verwendet. Unternehmenskultur bezieht sich eigentlich vor allem auf betriebswirtschaftlich orientierte Organisationen, *Organisationskultur* aber kann darüber hinaus Organisationen ganz allgemeiner Art wie etwa Kirchen, Vereine oder Parteien betreffen. Dorsch et al. (1998) definieren den Gegenstand so: „Organisationskultur, (syn. Unternehmenskultur) ein Oberbegriff für die Gesamtheit der gemeinsamen Grundannahmen, Werte und Normen der Mitglieder einer Organisation. Der Begriff Organisationskultur wird ausserdem als Metapher für ein theoretisches Verständnis von Organisationen verwendet, wonach Traditionen, Werte und Normen von entscheidender Bedeutung für den Erfolg des Unternehmens sind" (S. 601). Zur Organisationskultur existiert aber eine Vielzahl von Definitionen, schreibt auch Kirchler (2005) - er selbst betont in seiner Umschreibung ihren funktionalen Aspekt: "Ein Muster von Grundannahmen, welche von einer Organisation in der Auseinandersetzung mit ihren Problemen (externe Anpassung und interne Integration) als erfolgreich erkannt und gelernt wurden, und den Mitgliedern der Organisation im Sozialisationsprozess weitergegeben wurden" (S. 157). Beide Definitionen vernachlässigen aber die Aspekte der Produkte und der Artefakte von Kultur, welche ebenso Teil von Organisationskultur sind, zumindest gemäss Auffassung von Schein (2006), der als Begründer und Hauptvertreter des Themas gilt. Darum soll hier Scheins Auffassung wegleitend sein. Er definiert Unternehmenskultur vage als "die Summe aller gemeinsamen, selbstverständlichen Annahmen, die eine Gruppe in ihrer Geschichte gelernt hat" (S. 44) und erklärt die Artefakte als Äusserungsformen ebendieser Annahmen. Geschichtlich betrachtet stand am Anfang der Diskussion um Unternehmenskultur die Idee Organisationen überhaupt als „Kulturen“ zu betrachten. Dieser Ansatz erklärt sich laut Heinen (1997) aus der Geschichte der USA: Die Niederlage im Viet-

namkrieg und der Öl-Schock verursachte bei den Amerikanern eine kritische Reflexion. Man fragte sich in der aufkommenden Disziplin der „kulturvergleichenden Unternehmensforschung“, in welcher Hinsicht die anderen, wie etwa japanische Unternehmen, ihre Sache allenfalls besser machen. Als besonders erfolgreich erwiesen sich offenbar, auch in den USA, Unternehmen mit starken "company cultures". Man erkannte also zunehmend auch die Notwendigkeit bei der Unternehmensanalyse neben „harten“, klassischen Elementen auch andere, „weiche“ Faktoren zu berücksichtigen. Somit wurden erstmals Problembereiche thematisiert, die bis anhin wenig Beachtung gefunden hatten. Im Zug dieser Forschung und daraus gewonnener Erkenntnisse führte das Aufkommen des Begriffs "Corporate Culture" Anfang der 80er Jahre zu einer intensiven Auseinandersetzung mit dem Phänomen "Unternehmenskultur" durch die Organisationsforschung.

Welchen Stellenwert das Thema denn wirklich haben soll, darüber streitet man sich bis heute. So schreibt auch Thomas (2003): "Es gab immer wieder Zeiten, in denen dem, was man unter Unternehmenskultur verstand, grosse Bedeutung beigemessen wurde, und Zeiten, in denen besonders auf qualitative Merkmalsausprägungen unternehmensrelevanter Strukturen Wert gelegt wurde und prozessorientierte Wirtschaftswissenschaftler die Unternehmenskultur als Etikett für nicht erklärbare Restgrößen abqualifizierten" (S. 37).

Zum Thema Unternehmenskultur ist viel publiziert worden. Allerdings sind die meisten Publikationen Praxisberichte oder Falldarstellungen mit ihren jeweiligen Interpretationen. Derartige empirische Studien sind kaum generalisierbar. Es gibt folglich nur wenig streng wissenschaftliche Literatur zum Thema, was der Thematik einen sehr praxisbezogenen Charakter verleiht. Den gegenwärtigen Stand der Forschung fasst Rosenstiel (2007) etwa so zusammen: "Die Grenzen rationaler und technokratischer Unternehmens- und Personalführung werden zunehmend erkannt. Generell ist eine Öffnung der Organisationsforschung zu „irrationalen Themen“ und „qualitativen Methoden“ zu beobachten“ (S. 389).

3.3.2 Theorie der Organisationskultur

3.3.2.1 Disziplinen im Widerstreit

Drei Disziplinen haben sich der Unternehmenskultur hauptsächlich verschrieben: Die Betriebswirtschaftslehre, die Psychologie und die Ethnologie. Und alle diese Rich-

tungen haben verschiedene Sichtweisen und ein unterschiedliches Erkenntnisinteresse am Phänomen, das zwischen analytisch-empirisch und hermeneutisch verstehend zu liegen kommt. Naturgemäss sind auch die Erkläransätze unterschiedlich, was nicht selten zu Konflikten oder Missverständnissen zwischen den Disziplinen geführt hat. Dass jede Disziplin dem Begriff wie obig erwähnt ihren Diskurs überstülpen wollte (mal abgesehen vom generell diffusen Begriff "Kultur") mag mit ein Grund sein, weshalb Unternehmenskultur zum vagen Begriff wurde. Die Betriebswirtschaftslehre jedenfalls betont und verteidigt bevorzugt die Rationalität des "homo oeconomicus" und versucht Unternehmenskultur als einen von mehreren „Berechnungsfaktoren“ in die Managementlehre zu integrieren. Die Psychologie mit ihrer Tradition der Psychoanalyse neigt wiederum dazu, auf die Grenzen des Machbaren hinzuweisen und auf das Irrationale und Unbewusste, die den Menschen und seine Entscheidungen eben auch umtreiben. Der Ethnologie ist mit dem Aussterben unberührter Völker ihr ursprünglicher Untersuchungsgegenstand verloren gegangen - in der Organisationsforschung hat sie ein neues Betätigungsfeld gefunden und versucht nun ihre Konzepte von Ritualen und Tabus auf Organisationen zu übertragen – oft unbeschaut. Die Grenzen dieser Übertragung zeigt Helmers (1993) sehr schön auf.

So können laut Heinen (1997) sehr unterschiedliche Standpunkte bezüglich der angemessenen Sichtweise von betriebswirtschaftlichen Organisationen eingenommen werden: "Entsprechend den jeweils zugrunde liegenden Sichtweisen der betriebswirtschaftlichen Organisation fällt die Art der Berücksichtigung kultureller Phänomene und deren Beurteilung im Hinblick auf das Funktionieren betriebswirtschaftlicher Organisationen höchst unterschiedlich aus" (S. 14). Worin man sich jedoch einig ist: Die Notwendigkeit einer kulturellen Perspektive wurde lange vernachlässigt, die Bedeutung von Symbolen für die Strukturen und Prozesse in Organisationen wurde gemäss Heinen verkannt respektive nicht in ausreichendem Masse gewürdigt. "Dies mündet in ein verschärftes Bewusstsein der Möglichkeiten, die sich aus der Kenntnis symbolischer Prozesse und deren Wirkungen für die Führungskräfte einer Unternehmung ergeben. Gleichzeitig macht sich aber bei einem Teil der ‚Organisationskulturforscher‘ Skepsis breit gegenüber der uneingeschränkten Manipulierbarkeit bzw. Machbarkeit von Organisationskulturen. Es zeigt sich, dass die Unterschiede in den Auffassungen bezüglich der Gestaltbarkeit von Unternehmenskulturen nicht zuletzt auf unterschiedlichen wissenschaftstheoretischen Positionen beruhen" (S. 15). Dieser Auffassungsgegensatz in der Gestaltbarkeit soll nachfolgend erklärt werden.

3.3.2.2 Drei Ansätze in der Forschung

Beim Versuch Kultur im Bezug auf Organisationen zu begreifen, lassen sich laut Heinen (1997) drei unterschiedliche Ansätze ausmachen. Demnach geht die *objektivistische Organisationskulturforschung* davon aus, dass Organisationen Institutionen sind, die neben ihrer zentralen Aufgabe der Produktion von Gütern und Dienstleistungen als Nebenprodukt auch Kultur erzeugen, insbesondere in Form von Artefakten (Legenden, Riten, Rituale, Zeremonien). Die Organisationskultur ist gemäss Heinen also eine von mehreren Variablen der Organisation. Diese Sichtweise geht davon aus, dass Organisationskulturen gut gestaltbar sind und Funktionalität haben. Die Beherrschung kultureller Faktoren ist ein Schlüssel zur effektiveren Führung und Steuerung von Unternehmen. Daraus begründet sich ein instrumentell verstandenes Kulturmanagement im Sinn der Organisationsstrategie.

Die *individualistische Organisationskulturforschung* vertritt hingegen die Ansicht, dass die Kultur eine tiefer gehende Qualität hat. Sie betont die subjektiven Interpretationen der Strukturen und Prozesse, so Heinen. Die Kultur ist dabei die "root metaphor" der Organisation, die Organisation selbst ist Kultur – sie bringt sie nicht hervor. In dieser Sichtweise geht es um die Erforschung des subjektiven Lebens und Erlebens der Organisation als Sinnsystem durch deren Mitglieder. Mit Hilfe von Methoden aus der Ethnographie etwa erhält man Zugang zur Organisation als Kultur, sie muss interpretiert und gelesen beziehungsweise entschlüsselt werden. Dieser Ansatz wird Schmidt (2004) zufolge auch Metaphernansatz genannt: "Unternehmenskultur gilt hier als kollektive Konstruktion organisatorischer Wirklichkeit, die als Orientierungshilfe in allen Handlungs- und Kommunikationsbereichen dient" (S. 32).

Müsste man die beiden Auffassungen Forschungsrichtungen zuordnen, wäre erstere eher der Betriebswirtschaftslehre zuzuordnen, die sich für Fragen der Machbarkeit und Unternehmensführung interessiert. Sie hat kein Interesse Kultur per se zu untersuchen, sondern tut dies vielmehr aus einem funktionellen Interesse: Wie lässt sich Unternehmenskultur im Sinne der Unternehmensstrategie einsetzen? - dies die wesentliche Frage. Gerade diese Instrumentalisierung bemängeln Vertreter der Organisationspsychologie oder Ethnologie. Sie kritisieren an der objektivistischen Sichtweise die zu oberflächliche Beschäftigung mit der Thematik und gehen im Generellen eher gemäss der individualistischen Auffassung davon aus, dass Kultur einfach "ist" und sich nicht oder kaum instrumentalisieren lässt. Organisationspsychologen aber,

die im Dienste eines Unternehmens dessen Kultur untersuchen und darauf basierend Interventionen planen, müssen hier einen gewissen Widerspruch zwischen Auffassung und Aufgabe vereinen können.

Nach Sackmann (1989, 1990, 1990a; zit. nach Schmidt, 2004) lässt sich aber auch noch ein dritter Ansatz ausmachen. Dieser versteht *Organisationskultur als dynamisches Konstrukt*. Dieser Ansatz lässt durchaus Gestaltungsmöglichkeiten offen. Unternehmen sind Kulturen und haben zugleich auch kulturelle Aspekte. Dieser Ansatz entspricht im Prinzip einem Kompromiss der beiden anderen Konzepte. Er beschreibt in Etwa auch den pragmatischen Ansatz von Schein (2006), der sowohl den Gestaltungsansprüchen der Betriebswirtschaftslehre gerecht wird, aber auch die tieferen Aspekte von Kultur nicht vernachlässigt und zugesteht, dass das richtige, tiefere Verständnis von Phänomenen seine Zeit braucht. Auch wenn dies mit dem Anspruch von Unternehmen nach schnellen, pragmatischen Handlungen in Konflikt kommen mag. Diese letzte Auffassung soll seiner Praktikabilität wegen auch vorliegend zur Geltung kommen.

3.3.2.3 Konzept von Edgar Schein

Die verbindende Grundidee der Unternehmenskulturforschung im Sinne von "Kultur sein" besteht darin, Unternehmen als Miniatur-Gesellschaften begreifen, die in einem historischen Prozess (von der Unternehmensgründung über die Aufbauphase und Transformationen bis zum Niedergang) Kultur entwickeln. Dabei sollte Unternehmenskultur laut Fank (1997) als eine Art Metasystem verstanden werden, das sich "einer direkten Messbarkeit entzieht, aber nahezu in allen Bereichen zum Ausdruck kommt" (S. 240). Das meist zitierte, das Gebiet begründende und elaborierteste Konzept ist jenes von Schein (2006), das aus diesen Gründen wegleitend sein und kurz dargelegt werden soll.

Mit seiner Ansicht nimmt Schein (2006), wie erwähnt, eine pragmatische Zwischenposition ein. Er charakterisiert sie als schwer, aber immerhin, veränderlich und darüber hinaus als im Wesentlichen als unsichtbar. Das Thema verfolgt er aber aus einem funktionalen und nicht bloss beschreibenden Interesse. Schein zeigt Wege, wie man Kultur erkennen und - falls wirklich notwendig - zu ihrer Veränderung ansetzen kann. Dabei gibt es nach Schein keine richtige oder falsche, gute oder schlechte Kultur, "es sei denn im Verhältnis zu den Unternehmenszielen und den Möglichkeiten und Grenzen seines Umfeld" (S. 36). Damit verabschiedet Schein auch jene beliebte

"Aura des Kulturellen", die Schmidt (2004, S. 26) thematisierte. Folgende Aspekte sind nach Schein (2006) konstitutiv für Organisationskultur:

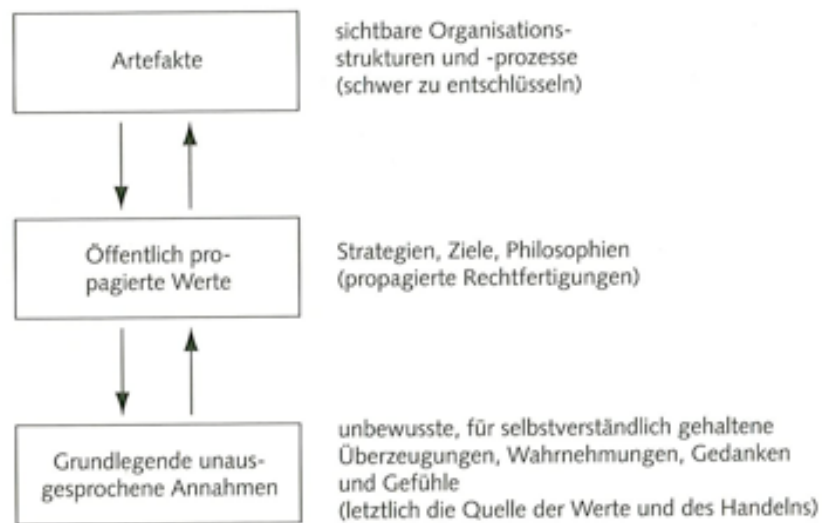


ABBILDUNG 3: Analyseschema von Organisationskultur nach Schein (2006, S. 31)

Mittlerweile liegen zahlreiche Adaptionen dieses ursprünglich von 1985 stammenden Konzepts vor. Etwa jenes, das Kirchler (2005) darstellt. Es zeigt recht gut auf, was Schein unter Artefakten versteht und was er sich unter Grundannahmen vorstellt. Die "öffentlich propagierten Werte" (mit denen Schein auf die Diskrepanz zwischen "Schein und Sein" hinweisen will) sind zu "Werten" verallgemeinert worden.

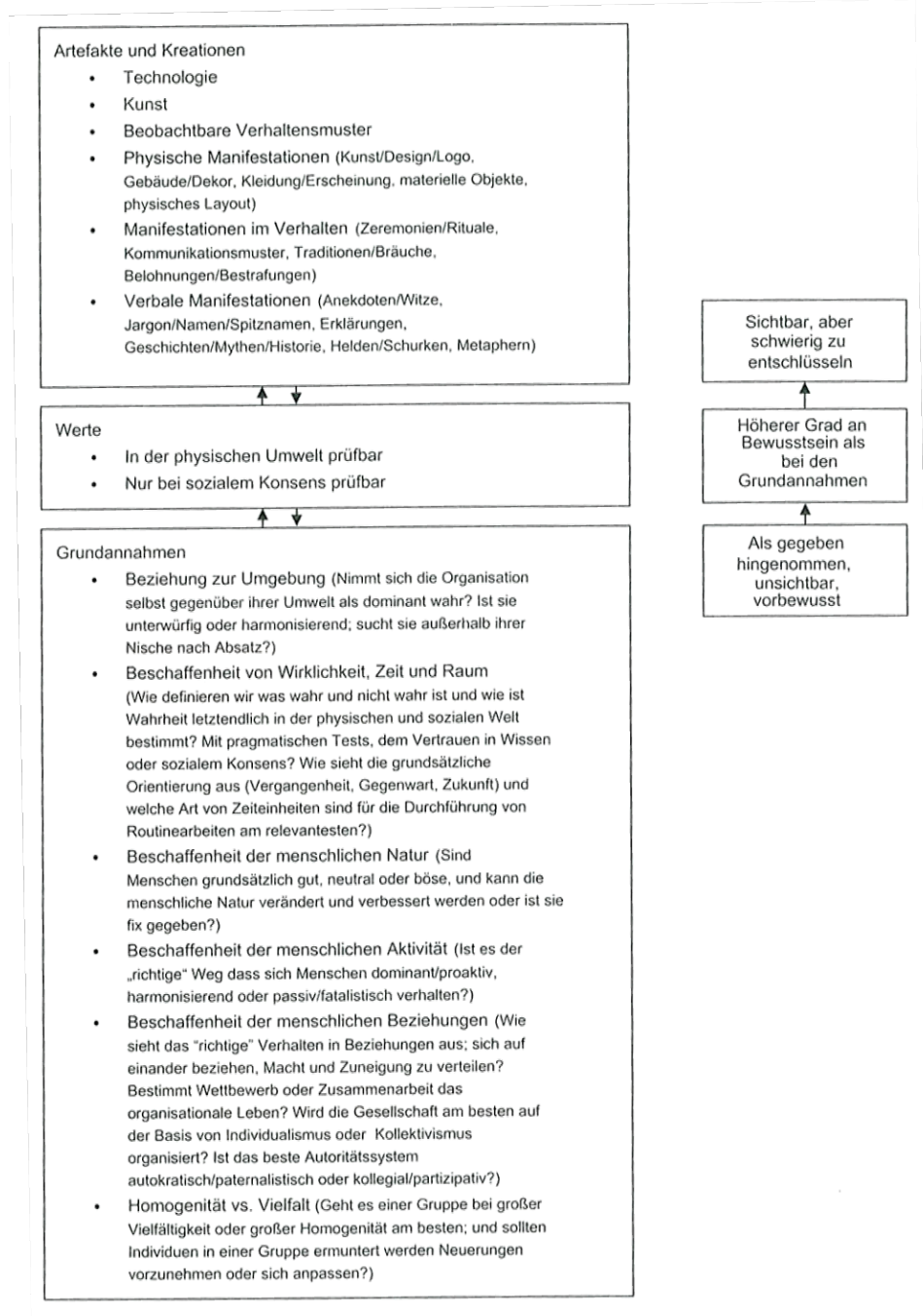


ABBILDUNG 4: Auf Schein zurückgehendes Analyseschema von Organisationskultur nach Kirchler (2005, S. 159).

Schein als sachlicher Psychologe vertritt mit seinem Konzept eine fast schon esoterische Lehre der Unternehmenskultur. So erschliesst sich nur dem Kenner das Eigentliche, die Geheimlehre von Kultur. Schein (2006) schreibt: "Wer Kultur begreifen will, muss sich vor allem vor allzu vereinfachten Vorstellungen hüten. Es ist verlockend - und auf einer bestimmten Ebene auch zulässig – Kultur als ‚eben unsere Art zu arbeiten‘ zu bezeichnen, als ‚die Riten und Rituale in unserem Unternehmen‘, als ‚Unternehmensklima‘, ‚Belohnungssystem‘, ‚Grundwerte‘ usw. Das sind alles Manifesta-

tionen von Kultur, aber sie dürfen nicht mit der Kultur selbst verwechselt werden. Man muss sich vielmehr klar machen, dass Kultur aus mehreren Ebenen besteht und es gerade die tieferen Ebenen sind, die man aufdecken und steuern muss" (S. 31). Auf der Ebene der *Artefakte* sei Kultur klar und habe unmittelbare emotionale Auswirkungen, sagt Schein. Beobachtung alleine reiche aber nicht aus, um die Vorgänge rund um die Artefakte zu entschlüsseln. "Man muss mit Insidern sprechen und ihnen Fragen zu dem stellen können, was man beobachtet und gespürt hat" (S. 32). Die *öffentlich propagierten Werte* wiederum können, aber müssen nicht, mit den tatsächlichen übereinstimmen. Das heisst: Was in einem Leitbild steht, muss noch lange nicht der tatsächlichen Kultur entsprechen. Das Verhalten wird in Scheins Konzeption von einer tieferen Denk- und Wahrnehmungsebene gesteuert. Wer Kultur verstehen wolle, müsse entschlüsseln, was auf der tieferen Ebene vor sich geht. Und um diese zu verstehen, gelte es zu ergründen, was die *gemeinsam erlernten Werte, Überzeugungen und Annahmen* sind, die im Unternehmen für selbstverständlich gehalten werden. Sie seien die Essenz der Unternehmenskultur. "Man darf nicht vergessen, dass sie Ergebnis eines gemeinsamen Lernprozesses sind. Ursprünglich waren sie auf die Gründer und Leiter beschränkt. Übernommen und selbstverständlich wurden sie erst, als die neuen Mitarbeiter des Unternehmens begriffen, dass diese Überzeugungen, Werte und Annahmen der Gründer für den Erfolg des Unternehmens verantwortlich und deshalb ‚richtig‘ waren" (S. 35).

So ist Unternehmenskultur immer in Abhängigkeit vom *Stadium eines Unternehmens* zu bewerten¹⁶: Die Gründer prägen am Anfang die Kultur. Ihre Überzeugungen, Werte und Annahmen werden den Mitarbeitern aufgezwungen. Eine junge und wachsende Firma wird sich bemühen, die Kultur, die sie als Erfolg bringend ansieht, zu stabilisieren und zu verbreiten. Für bereits etablierte Unternehmen ist die Lage wieder anders, sie müssen sich fragen, wie sie funktionale Kulturen erhalten können, wie sie entstandene Subkulturen integrieren oder zumindest abgleichen wollen und welche Kulturen im Wandel der Zeit allenfalls dysfunktional geworden sind und wie man sie beseitigen kann. Alternde Unternehmen wiederum können gerade an kulturellen Faktoren scheitern, wenn sie zum Hindernis für Lernen und Veränderung werden: Man klammert sich an das, was einst Erfolg bringend war und ist gehemmt das neue Umfeld wirklich wahrzunehmen.

¹⁶ Prozessorientierte Ansätze, die Unternehmenskultur aus einer Entwicklungsperspektive untersucht haben sind laut Fank (1997) aber eher selten.

Schein (2006) geht davon aus, dass die gemeinsamen, unausgesprochenen Annahmen die Grundlage sind, auf die sich das alltägliche Verhalten stütze, womit das Leben berechenbar und sinnvoll werde. "Wenn man diese Annahmen versteht, lässt sich leicht erkennen, wie beobachtbare Verhaltensartefakte entstehen. Die Umkehrung aber ist sehr schwierig: man kann aus der Beobachtung des Verhaltens nicht auf die Annahmen schliessen. Um die Kultur wirklich zu verstehen, braucht man einen Prozess, zu dem systematische Beobachtung und Gespräche mit Insidern gehören, um die unausgesprochenen Annahmen explizit zu machen" (S. 39).

Eine zu Scheins Konzeption ähnliche, oft getroffene Unterscheidung ist jene von Osgood (1951, zit. nach Dormayer & Kettern, 1997), der in seinem Kulturkonzept zwischen *Perceptas* und *Konzeptas* unterscheidet. Erstere betreffen die wahrnehmbaren, empirisch konkret beobachtbaren kulturellen Artefakte und Verhaltensweise, Sitten, Gewohnheiten und Rituale. Konzeptas sind die kollektiv geteilten Werte, Normen und Einstellungen, die in einer Gesellschaft aus einem historischen Prozess heraus entstanden sind. Damit ist die Vorstellung verbunden, dass Artefakte per se keinen Sinn vermitteln können. Für ein Verstehen kultureller Phänomene ist die Kenntnis der dahinter stehenden Werte und Normensysteme unabdingbar. Unternehmenskultur wird also greifbar durch Perceptas und lässt Rückschlüsse zu auf die Konzeptas. Darum sind Perceptas auch als Indikatoren oder eben Symbole zu verstehen. Wer als Aussenstehender eine Kultur verstehen will, muss diese Symbole zu interpretieren wissen. Diese Sicht ist eng verwandt mit dem Unternehmenskulturkonzept von Schein, auch wenn Schein (2006) die Artefakte nicht direkt als Indikatoren versteht. In seinem Konzept muss man vielmehr nach Widersprüchen im Offensichtlichen suchen, um zum Dahinterliegenden (bei Schein sind das sehr "grundlegende Annahmen" statt nur Werte und Normen) zu gelangen.

Nach Schein macht die Erhebung von Unternehmenskultur nur dann Sinn, wenn funktionale Probleme in einem Unternehmen vorliegen oder eine Selbstbeurteilung im Rahmen von Joint Ventures, Fusionen oder Zukäufen fällig wird. Trotz dem Wunsch von Managern, alles zu messen, in Zahlen zu fassen und Berichte zu schreiben, sagt Schein, sei dies im Bezug auf die Unternehmenskultur nicht möglich. Fragebögen würden nichts nützen. Denn man wisse nicht, wonach man fragen müsste, denn es sei ja unklar, was gerade für dieses Unternehmen wichtig sei. Ausserdem sei es ineffektiv kollektive Prozesse (und Kultur sei ein Gruppenphänomen) mit Fragebogen erheben zu wollen. Stattdessen untersuche man Kultur besser in

einer Gruppe: "In der Gruppe erfährt man nicht nur, welche Bereiche problematisch sind, sondern auch ihre emotionale Intensität und kann dann entsprechend erheben, wie zentral bestimmte kollektive Annahmen für das gesamte Kulturprofil sind" (S. 70). Schein (2006) liefert einen sechsstufigen Ansatz zur geeigneten Erhebung von Kultur. Dieser sieht vor, dass eine Erhebungsperson mit der Gruppe in einem Raum mit viel Wandfläche und Flipcharts zusammenkommen soll. Folgende Punkte müssen dann geklärt werden:

- Aktuelles Problem definieren: Was will man verbessern, wo bestehen Probleme? Was sind strategische oder taktische Ziele?
- Das Kulturkonzept mit den Ebenen Artefakte, öffentlich bekundete Werte und unausgesprochene Annahmen den Beteiligten verständlich machen
- Identifizierung der Artefakte: Was ist charakteristisch für das Unternehmen?
- Werte identifizieren, für die das Unternehmen öffentlich einsteht (allenfalls gibt es schon Dokumente hierzu?)
- Konflikte zwischen den beiden Bereichen suchen, herausfinden was das jeweilige Verhalten antreibt, Muster erkennbar machen
- Den Prozess mit anderen Gruppen wiederholen
- Beurteilung der gemeinsamen Annahmen im Hinblick auf die Ziele

Schein macht deutlich, dass eine beabsichtigte Kulturveränderung gut überlegt sein will: "Eine Kultur lässt sich nur sehr schwer verändern und deshalb sollten Sie ihre Energien vor allem auf die Identifizierung der Annahmen konzentrieren, die Ihnen eine Hilfe sein können. Wenn Sie spezifische Annahmen erkennen, die wirkliche Hindernisse darstellen, brauchen Sie einen Plan zur Veränderung dieser Elemente der Kultur. Am besten lassen sich solche Veränderungen erreichen, wenn man die positiven, unterstützenden kulturellen Elemente nutzt" (S. 77).

3.3.2.4 Erhebung von Organisationskultur

Trotz dieser deutlichen Absage von Schein an Fragebogen und Tests sind dennoch solche Instrumente entwickelt worden. Das Feld hierzu heisst *Organisationsdiagnostik* (Felfe & Liepmann, 2008). Sie hat die systematische und wissenschaftlich fundierte Erfassung, Analyse und Darstellung regelhaft zu registrierenden Verhaltens und Erlebens von Organisationsmitgliedern zum Gegenstand. Organisationsdiagnose kommt zum Einsatz in Anwendungsgebieten wie Organisationsentwicklung, Total Quality Management, Frühaufklärungssystemen, Personalentwicklung oder Gesundheitsförderung. Sie ist eher Programm als eine ausformulierte spezifische Technik. Ihr Ziel ist laut Rosenstiel (2007) aber die Prognose und gezielte Veränderung.

Die Erhebung von Unternehmenskultur ist dabei eines von mehreren Untergebieten der Organisationsdiagnose. So hat es auch immer wieder Ansätze gegeben Unter-

nehmenskultur oder Teilgebiete davon mit Fragebogen oder systematischen Screenings "wissenschaftlich" zu erheben und vergleichbar zu machen. Es gibt aber keinen Erhebungsinstrument, das sich allgemein durchgesetzt hätte. An der Frage der Erhebung zeigt sich einmal mehr der Widerspruch zwischen dem Anspruch der einen Seite Unternehmenskultur dienstbar zu machen und dem Hinweis der andern Seite, diese Funktionalisierung sei leider grundsätzlich nicht möglich.

Heinen (1997) legt aber von der betriebswirtschaftlichen Seite her einen Vorschlag zur Typologisierung von Unternehmenskulturen vor. Denn die Typologisierung sei "ein wesentlicher Schritt in Richtung einer systematischen betriebswirtschaftlichen und damit letztendlich effizienzorientierten Berücksichtigung der Unternehmenskultur in betriebswirtschaftlichen Aussagensystemen" (S. 26). Ihm zufolge gibt es drei Dimensionen der Unternehmenskultur:

Verankerungsgrad

Ausmass, in dem spezifische und auf das Unternehmen bezogene Werte und Normen von Organisationsmitgliedern internalisiert werden. Das reicht von Ablehnung bis zur vollständigen Internalisation. Der Verankerungsgrad hängt vom Individuum ab, aber auch von den Sozialisationsbemühungen.¹⁷

Übereinstimmungsausmass

Ausmass, in dem die Organisationsmitglieder vergleichbare unternehmensbezogene Werte und Normen entwickelt respektive übernommen haben. Haben mehrere Gruppen von Unternehmensmitgliedern Werte und Normen entwickelt, die gruppenintern homogen sind und im Gruppenvergleich heterogen, kann man von Subkulturen sprechen. Extremfälle beidseitig des Kontinuums wären die Einheitskultur respektive die volle Desintegration.

Systemvereinbarkeit

Mit dieser Dimension ist die Beziehung zwischen den unternehmensbezogenen Werten/Normen und der Unternehmensführung gemeint. Dabei geht es um die subjektive Wahrnehmung der Führungsinstrumente, des Leitbildes oder der Strategien mit den Werten und Normen der Organisationsmitglieder. Damit erhält man quasi ein Kriterium der Funktionalität spezifischer Unternehmenskulturen (Heinen, 1997).

So schreibt Heinen (1997): "Zum einen macht die oben entwickelte Systematisierung deutlich, dass Unternehmenskultur nicht immer gleichzusetzen ist mit einer ‚starken‘ Unternehmenskultur, sondern dass auch ‚schwache‘ Ausprägungen eines unternehmensbezogenen Wert- und Normsystems der Organisationsmitglieder als Unternehmenskultur bezeichnet werden können. Darüber hinaus wird deutlich, dass die ‚Stärke‘ einer Unternehmenskultur nicht von vornherein als Indikator für ihre Funktionalität dienen kann. Eine starke und gleichzeitig nicht systemkompatible Unternehmenskultur kann im Einzelfall sogar weitaus nachteiligere Auswirkungen bezüglich des Er-

¹⁷ Näheres zu unterschiedlichen Typen der Identifikation mit einem Unternehmen siehe Gussmann und Breit, 1997.

folgs eines Unternehmens nach sich ziehen als eine schwache Form" (S. 32). Damit ist Heinen in einer Linie mit Scheins (2006) Position. Beide möchten ein offenbar vorherrschendes Missverständnis beseitigen: Kultur muss nicht "gut" sein. Und Mitarbeiter fühlen sich nicht per se wohler, je "mehr" Kultur in einer Organisation vorhanden ist. Die Bewertung der Kultur in einer Organisation hängt immer vom Ziel ab.

3.3.2.5 Symbole der Unternehmenskultur

Kultur ist also weder gut noch schlecht, sondern sie existiert einfach und sie ist äusserlich erkennbar durch ihre Artefakte respektive Perceptas. Was als Artefakt oder als Symbol der Unternehmenskultur dienen kann, wurde im Zusammenhang mit der Berufskultur dargelegt: Dies können Mythen und Fiktionen sein, Ideologien, Riten und Rituale, Tabus, Lieder und Geschichten, Gesten und Sprache. Zur Definition respektive Bedeutung solcher Symbole im Unternehmenskontext siehe Heinen (1997) oder auch Helmers (1993). Eine abschliessende Auflistung oder Klassifikation dieser Elemente liegt aber nicht vor. Das hängt damit zusammen, dass alles zum Symbol werden kann. Sei dies die äussere Form eines Firmen-Organigramms oder die Erscheinungsweise des Schwarzen Bretts im Eingangsbereich des Unternehmens: interpretieren lässt sich alles. Dabei hat jedes Ding sowohl eine rational-funktionale und eine symbolischer Bedeutungsebene. Was untersuchenswert sein kann, hat, wie Rosenstiel (2007) aufführt, Neuberger zusammengestellt:

verbale	interaktionale	artifizielle (objektivierte)
Geschichten	Riten, Zeremonien, Traditionen	Statussymbole
Mythen	Feiern, Festessen, Jubiläen	Abzeichen, Embleme
Anekdoten	Conventions	Geschenke, Fahnen
Parabeln	Konferenzen, Tagungen	Logos
Legenden, Sagen, Märchen	Vorstandsbesuche Revisorbesuche	Preise, Urkunden, Incentive-Reisen
Slogans, Mottos, Maximen, Grundsätze	Organisationsentwicklung	Idole, Totems, Fetische
Sprachregelungen	Auswahl und Einführung neuer Mitarbeiter; Beförderung	Kleidung, äussere Erscheinung
Jargon, Argot, Tabus	Degradierung, Entlassung, freiwillige Kündigung, Pensionierung, Tod	Architektur Arbeitsbedingungen
Lieder, Hymnen	Beschwerden	Plakate, Broschüren, Werkszeitung
	Magische Handlungen (Mitarbeiterauswahl, Strategische Planung usw.)	schriftlich fixierte Systeme (der Lohnfindung, Einstufung, Beförderung)
	Tabus	

ABBILDUNG 5: Zusammenstellung von Symbolen der Unternehmenskultur nach Neuberger (1989, zit. nach Rosenstiel, 2007)

Bei der Einordnung der Bedeutungsebene haben Gussmann und Breit (1997) in diesen Symbolen ein inhärentes Kontinuum ausgemacht, von solchen mit eher expressiven hin zum instrumentellen Gehalt. Symbole sind demnach in unterschiedlichem Mass interpretationsbedürftig.

3.3.2.6 Enkulturation als Erlernen der Organisationskultur

Wenn Symbole interpretationsbedürftig sind, ergibt sich dadurch die Verbindung von den Symbolen zu den Individuen. Diese tragen die Kultur mit sich. Die Ebenen Individuum und Kultur verbinden sich in der Geteiltheit („sharedness“) der Organisationskultur. Man kann sich das so vorstellen: Das Individuum sucht die stete Adaption an die Organisationskultur. Es sucht und findet den Weg durch Hinweise aus der sozialen respektive symbolischen Umwelt. So entsteht im sozialen Handlungszusammenhang eine gemeinsame, geteilte Auffassung dessen, was ist - und diese Sinnkonstruktionen führen zu einer gemeinsamen Weltsicht, also auch zu „tiefliegenden Annahmen“. Diese machen gemäss Schein die Organisationskultur aus. Dieser Prozess ist laut Bloor und Dawson (1994) nicht statisch: "The process of sense-making is therefore partial and ongoing rather than complete and fully constituted, because what is perceived as „real“ is contingent upon the constantly shifting relationship between the individual members and the organizational environment" (S. 278). Sense Making und Symbolischer Interaktionismus haben eine gemeinsame Auffassung von dieser Wahrheitskonstruktion beim Individuum: Erstere beschreibt den Prozess eher kognitionspsychologisch aus Sicht des Individuums. Der Symbolische Interaktionismus betont in eher erkenntnistheoretischer Perspektive die Wichtigkeit der Symbole für die Vermittlung von Wirklichkeit und der Stellenwert der Interpretation. Sie können somit als Theorie für die bereits erwähnte Enkulturation durch das Individuum gelten: Symbole der Organisation werden in sozialer Interaktion vermittelt und interpretiert. Damit werden Werte und Normen kommuniziert. Auf diese Weise teilt sich Unternehmenskultur dem Individuum mit - oder weniger aktiv formuliert: nimmt das Individuum die Unternehmenskultur wahr. Dient Sozialisation dem Vermitteln der Organisationskultur, soll sie wie erwähnt abgrenzend Enkulturation genannt werden.

Enkulturation im soziologischen Sinne bezeichnet die Übernahme der Kulturmuster in die man hineingeboren wurde, die Akkulturation hingegen die Aufnahme von Bestandteilen einer fremden Kultur durch Individuen oder Gesellschaften anderer Kulturzugehörigkeit (Klein, 2003). Möchte man das Aufnehmen von Kulturbestandteilen

einer Unternehmenskultur beschreiben, kann dies im Prinzip weder durch Enkulturation noch durch Akkulturation adäquat beschrieben werden, da es hier nicht im ethnologischen Sinn um vertraute vs. fremde Kulturen geht sondern um verwandte Kulturebenen. Es soll aber vereinfacht genügen an dieser Stelle von Enkulturation im Sinne des Hineinfindens in eine Kultur durch einen Newcomer zu sprechen. Newcomer orientieren sich bei der Enkulturation beispielsweise an Anekdoten (ausgeschmückte Berichte über berufsspezifische oder organisationale Geschehnisse, die sich in der Vergangenheit zugetragen haben und denen eine besondere Bedeutung zukommt) und an organisationalen Mythen. Diese stellen laut Gussmann und Breit (1997) „idealisierte, nahezu dem Bereich der Dichtung zugehörige überhöhte Darstellungen einzelner unternehmensspezifischer Geschehnisse dar“ (S. 115). Anekdoten und Mythen bieten wie auch in der Berufskultur Orientierungshilfe, sie verdeutlichen traditionelle Wege der Problemlösung und zeigen, was erwartet wird. Intersubjektiv geteilte Bilder und Ideen werden ausgedrückt und legitimiert. Gemäss Gussmann und Breit wirken sie stärker als explizit ausformulierte Propaganda: „Die besondere Eignung von Geschichten als symbolbeladene Weise der Kulturübertragung wird vor allem dadurch begründet, dass ihnen eine Art der „impliziten Kommunikation“ eine vergleichsweise grössere Überzeugungskraft zukommt als expliziten Verständigungsformen“ (S. 113).

3.3.2.7 Zweck der Enkulturation in die Organisationskultur

Analog zur Sozialisation hat Enkulturation unterschiedliche Zwecke: Das Einfinden in die Organisationskultur soll beim Mitarbeiter Motivation und Bindung an das Unternehmen entstehen lassen und integrativ wirken (Moser & Schmook, 2001; Fank 1997). Werden Werte des Unternehmens an die Organisationsmitglieder vermittelt, ermöglichen sie dem Mitarbeiter Orientierung in Situationen mit konfligierenden Anforderungen wie etwa im gängigen Anforderungskonflikt zwischen Qualität (genau und sorgfältig arbeiten) und Effizienz (schnell arbeiten). Anforderungen oder Ereignisse allgemeiner Art werden interpretierbar und mit den eigenen Wertvorstellungen in Einklang gebracht. Dies gilt gemäss Moser und Schmook (2001) auch für Mitarbeiter, von denen Innovation und unternehmerisches Verhalten gefordert wird. "Die Vermittlung von Kultur besteht im Aufzeigen von solchen Wahrnehmungs-, Denk- und Gefühlreaktionen, die im alltäglichen Arbeitsleben angemessen sind. Neue Mitglieder wollen und sollen sich integrieren und die Organisationskultur ‚verinnerlichen“

(S. 227). Auf welche Art die Kultur von den Organisationsmitgliedern verinnerlicht wird, wird in Heinens (1997) Dimensionen Verankerungsgrad und Übereinstimmungsausmass ausgedrückt. Wenn ein Organisationsmitglied die geforderten Verhaltensweisen als unreflektierte Selbstverständlichkeiten (Rosenstiel, 2007) ausführt, hat es die Organisationskultur ganz im Sinne von Schein (2006) verinnerlicht.

3.3.3 Organisationskultur im System von Kulturebenen

Bevor dargelegt werden kann, inwiefern Berufspersönlichkeit und Berufskultur als Teil der Unternehmenskultur aufzufassen sind, muss zuerst auf die Interdependenz von Kulturen Bezug genommen werden. Dadurch kristallisiert sich auch heraus, in welchen unterschiedlichen Verhältnissen Berufskultur und Organisationskultur zueinander stehen können. Was je nach Autor in unterschiedlichem Mass berücksichtigt wird, ist nämlich der Umstand, dass Unternehmenskultur immer in ein System von Kulturebenen eingebunden ist. Kulturen können auch Subkulturen oder Gegenkulturen herausbilden. Dies kann auch zu einem Widerstreit von Berufs- und Organisationskultur führen.

Gemäss Fank (1997) beispielsweise sprechen empirische Studien für das Vorhandensein von übergeordneten Branchenkulturen. Die Studien seien zum Ergebnis gekommen, dass Unternehmen, die auf den gleichen Märkten agieren und ähnliche Technologien verwenden, auch ähnliche Wertvorstellungen herausbilden. So bilden sich laut Thomas (2003) nicht nur auf Ebene Unternehmen, sondern auch auf ganz unterschiedlichen Ebenen Kulturen heraus:

Daneben gibt es auch noch Berufsgruppen (z.B. Techniker und Kaufleute) und Geschäfts- und Wirtschaftszweige, also Branchen (z.B. Automobilindustrie, Bauindustrie) oder noch weiter gefasste Geschäftszweige wie zum Beispiel Handwerk und Industrie, die sehr spezifische eigene Kulturen ausbilden, die das Denken und Verhalten der in ihnen aufgewachsenen und ihnen zugehörenden Personen in erheblichem Mass bestimmen. Die Tradition der deutschen Handwerkskultur ist eine völlig andere als die der deutschen Industriekultur, und die unterschiedlichen Werte, Normen und Verhaltensregeln werden bereits während der Lehrzeit in einem Industriebetrieb oder in einem Handwerksbetrieb so nachhaltig vermittelt, dass es für viele fachlich hochqualifiziert ausgebildete Mitarbeiter schwer ist, im Lauf ihres beruflichen Lebens von einer Handwerkskultur in eine Industriekultur und umgekehrt zu wechseln. Selbst innerhalb eines Betriebs und innerhalb einer Abteilung oder einer Arbeitsgruppe schlagen die berufsbedingten kulturspezifischen Unterschiede zwischen Technikern und Kaufleuten so nachhaltig durch, dass beide Gruppen nur schwer oder überhaupt nicht miteinander kommunizieren können, weil sie zwei unterschiedliche "Sprachen" sprechen, bei Problemstellungen völlig unterschiedliche Lösungswege favorisieren und in Leistungs- und Qualitätsbeurteilungen nicht miteinander übereinstimmen (Thomas, 2003, S. 36).

Hier spricht Thomas Berufs- aber auch Branchenkultur oder Geschäftszweigkultur an

und betont deren Gleichzeitigkeit. Ihm zufolge können solche und auch andere Subkulturen innerhalb einer gemeinsamen Unternehmenskultur als ein System ineinander verschachtelter und ineinander greifender Kulturen angenommen werden, "bei dem das Unternehmen selbst wieder als Subsystem der National- oder Gesellschaftskultur definiert werden kann" (S. 39). Hypersysteme und Subsystem beeinflussen sich gegenseitig: So übt einerseits die National- oder Gesellschaftskultur einen erheblichen Einfluss auf die Unternehmenskultur aus und andererseits findet ein Einfluss der Unternehmenskultur auf die Nationalkultur statt. Wie angesprochen, wirkt auch die Branchen- beziehungsweise Geschäftszweigkultur auf die Unternehmenskultur ein und umgekehrt. Ausserdem sind laut Thomas die Subsysteme interdependent. Betrachtet man laut Fank (1997) Kulturen im Systemzusammenhang bestimmt die übergeordnete Kultur dabei die Entfaltungsmöglichkeiten und Existenzbedingungen der jeweiligen unteren Kultur.

Festzuhalten bleibt also an dieser Stelle der Hinweis, dass Organisationskultur nicht alleine für sich gedacht werden kann. Sie steht immer in einem System mit anderen Kulturen. Ein Individuum kann verschiedenen kongruenten oder auch divergenten Kulturen angehören und von ihnen beeinflusst sein, was sich je nach Kontext unterschiedlich auswirkt. Eine nähere Erläuterung der Systeme und ihrer Interdependenzen liegt aber nicht im Interesse der vorliegenden Arbeit. Auf die Subkulturen innerhalb einer Organisation wird hingegen nachfolgend eingegangen.

3.3.3.1 Subkulturen in der Organisationskultur

Organisationen bestehen im Systemzusammenhang von Kulturebenen selbst wiederum aus verschiedenen Subkulturen. Diese werden von der Organisationskultur als Gesamtkultur mehr oder weniger fest zusammengehalten. Subkulturen sind in sie eingebettet und enthalten Elemente von ihr, andere Elemente weichen von ihr ab.

Eine Definition nach Trice und Morand (1991, zit. nach Lok et al., 2005) geht davon aus, dass *Subkulturen* so beschrieben werden können: „Distinct clusters of understandings, behaviours and cultural forms that identify groups of people in the organisation. They differ noticeably from the common organizational culture in which they are embedded, either intensifying its understandings and practices or deviating from them.“ Gemäss Lok et al. (2005) bestehen empirische Beweise, dass die meisten Organisationen Subkulturen enthalten. Kultur in Organisationen sollte darum nicht als harmonisches Muster verstanden werden, sondern als komplex, dynamisch und wi-

dersprüchlich charakterisiert. Nach Trice und Beyer (1993) sei dies die Regel: "Organizations can have both, an overall culture and a multiplicity of subcultures. Organizations differ in the potency and pervasiveness of their overall cultures and in the conflict and divisiveness generated by their subcultures.(...) Organizations are typically multicultural, meaning that they have multiple subcultures within them. Members can belong to more than one of these subcultures; in fact, belonging to multiple subcultures may be more the rule than the exception. Subcultures represent distinct 'symbolic domains', with some members frequently and routinely switching between domains, while others stay in one domain and thus in one subculture" (S. 174f).

Zur Frage wie Gesamtkultur und Subkultur in Beziehung stehen gibt es nach Kwantes und Boglarsky (2004) sowie Palthe und Kossek (2003) drei Ansätze: Bei der *Integrationsperspektive* ist die Organisationskultur etwas von allen Organisationsmitgliedern gesamthaft Geteiltes an Werten, Einstellungen, Normen etc. Die *Differenzierungsperspektive* findet dies zu simplifizierend, und geht davon aus, dass Organisationskultur aus überlappenden, verschachtelten Subkulturen besteht unter dem Schirm einer gesamthaften Organisationskultur. Die *Fragmentationsperspektive* geht einen Schritt weiter als die Differenzierungsperspektive. Sie nimmt an, dass geteilte Werte sowieso nur flüchtig sind und sich eher an Einzelfragen manifestieren, Ambiguität ist demnach ein kennzeichnendes Element der Organisationskultur, und auch Individuen haben fragmentierte und fluide Selbst-Konzepte. Je nach Kontext werden andere Gruppenzugehörigkeiten salient. Die Fragmentationsperspektive konzentriert sich eher auf die "multiple meanings" in Organisationen statt auf Subkulturen. Die Fragmentationsperspektive entspricht gemäss Martin einer postmodernen Kritik an der Differenzierungsperspektive (1992, zit. nach Palthe & Kossek, 2003).

Dabei können Subkulturen starken Einfluss haben: Im Arbeitskontext wirken sie unmittelbar - also fokussierter und kohärenter als die Organisationskultur. Empirisch konnte man laut Lok et al. (2005) zeigen, dass sich Angestellte eher mit dem unmittelbaren Arbeitsumfeld als mit der Organisation als Ganzes identifizieren. Je nach Kontext hat die Subkultur für das Individuum also stärker prägenden Einfluss.

Mit diesem Argument lässt sich die Bildung von Subgruppen in Organisationen erklären: Je grösser eine Organisation ist, desto schwieriger wird die Aufrechterhaltung von Konsistenz über die Organisation hinweg. Organisationsmitglieder sind sich eher uneinig über Strategie und Prioritäten, Normen und Werte. Die Folge davon ist weniger Kooperation zwischen den Einheiten und damit mehr Aufwand die eigene Einheit

zu schützen und zu verteidigen. Das Identitätsgefühl für die Organisation als Ganzes nimmt ab. Für den Einzelnen in der Organisation bedeutet dies, dass es unwahrscheinlicher wird, dass dessen Bedürfnisse in der Organisation erfüllt werden. Die Kommunikation wird für ihn schwieriger, er wird von den Ranghöheren weniger wahrgenommen, umso weniger versteht er wiederum die Absichten des Managements. Die Grösse einer Organisation bewirkt auch, dass es auf den Einzelnen weniger Druck gibt den Normen und Werten und Routinen der Organisation zu entsprechen. Darum suchen Individuen laut Lewicki, Greenberger und Coyne (2007) nach kleineren Subgruppen, damit solche Bedürfnisse erfüllt werden.

Folgende vier Aspekte erhöhen, frei nach Trice und Beyer (1993), die Wahrscheinlichkeit, dass aus einer Gruppe eine Subkultur entsteht (S. 176f):

Unterschiedliche Kontakthäufigkeit

In Organisationen gibt es Faktoren, die zwischen den einen Personen Interaktion erleichtern und zwischen andern den Kontakt eher erschweren. Je häufiger Personen interagieren, desto eher begünstigt dies die Bildung von Subkulturen, da sie umso mehr dazu tendieren ähnliche Gefühle und Auffassungen zu entwickeln

Geteilte Erfahrungen

Leute, die in einem gemeinsamen Kontext agieren, entwickeln geteilte Muster des Verhaltens und des Glaubens, die in Subkulturen münden. Arbeitssituationen ohne Nähe oder interdependente Arbeitstätigkeiten führen viel weniger zur Bildung einer Subkultur

Ähnliche persönliche Charakteristika

Ähnlichkeiten in Alter, Ethnizität, Berufstraining, Bildung und Schicht begünstigen die Bildung von Subkulturen weil die Personen ihre Auffassungen und Werte nicht hinterfragen müssen um eine gemeinsame Basis mit den andern Mitgliedern der Subkultur zu finden

Gruppenzusammenhalt

Starke Kohäsion fördert die Bildung von Normen in Gruppen und somit von Subkulturen

Mit dem Punkt der ähnlichen persönlichen Charakteristika wird deutlich, dass gemäss den Ausführungen zur Berufspersönlichkeit eine Subkulturbildung entlang beruflicher Grenzen innerhalb einer Organisation wahrscheinlich wird. Es gibt Umstände, aus denen sich bevorzugt Subkulturen entwickeln.

Trice und Beyer (1993) unterscheiden informelle und formelle Gruppen am Arbeitsplatz: Erstere entstehen spontan und eigeninitiativ, letztere werden durch Autoritäten gebildet. Formelle Gruppen unterstehen vermehrter Kontrolle von Oben. Zu den informellen Gruppen gehören Freundschaftsgruppen am Arbeitsplatz, Cliques (kleiner aber homogener als Freundschaftsgruppen und eher an Machtausübung interessiert) oder Koalitionen (heterogen zusammengesetzt aber mit einem gemeinsamen Interesse). Sie sind fruchtbarer Boden für die Subkulturbildung innerhalb einer Organisation. Bei den formellen Gruppen unterscheiden Trice und Beyer (1993) vier Arten:

- via gemeinsame Technologie oder ähnliche, geteilte Arbeitsprozesse
- via Departementalisation (Departemente, die über die Funktion oder geographische Lokalität gebildet sind würden eher Subkulturen bilden als solche, die über das Produkt gebildet werden)
- via Linie und Stab-Unterscheidung, die oft Anlass für Konflikte gibt
- via hierarchische Differenzen (z.B. das Top-Management unter sich als eigene Subkultur)

Auch aus solchen Gruppen können Subkulturen herauswachsen. Die Organisation ist nicht zwingend die Grenze einer jeden Subkultur. Es gibt gemäss den Autoren importierte Subkulturen (wie etwa die Manager-Subkultur), solche, die auf gemeinsamem Fachwissen oder demographischen Gemeinsamkeiten beruhen, wie auch solche, die sich durch andere Umstände unterstützt zusammenfinden (etwa durch Social Networks im Internet). Diese finden in der Organisation zusammen, haben aber ihre Grenzen ausserhalb der Organisation. Ausserdem ist laut Bloor und Dawson (1994) die Mitgliedschaft pro Individuum keinesfalls auf nur eine Subkultur begrenzt: "Individuals may simultaneously hold membership within a number of nested cultures, some of which (such as professional or occupational subcultures) extend beyond the workplace" (S. 281). Nach Martin (1992, zit. nach Lewicki et al., 2007) lassen sich leistungssteigernde (fördern die dominante Kultur), orthogonale (unabhängig davon) und gegenkulturelle (fordern die dominante Kultur heraus) Subkulturen unterscheiden. Damit ist das Konfliktpotential angesprochen: Beispielsweise kann eine importierte, über die Organisationsgrenzen reichende Subkultur durchaus von anderen Kulturen oder der Gesamtkultur als subversiv, feindlich oder schädlich eingeschätzt werden. Im Organisationskontext gibt es unterschiedliche Arten, wie es zu Konflikten kommen kann. Trice und Beyer (1993) erklären diesen Prozess:

Shared experiences within groups provide members with materials for Sense-Making that others do not share. Similar personal characteristics provide a ready basis for interaction and shared interpretations among some people and not others. Such similarities also tend to attract people to one another in the first place and contribute to a common sense of identity. Social cohesion reinforces cognitive and emotional bonds between subgroup members and tends to rise barriers between them and others, who are seen as outsiders or different. As distinctive ideologies, norms and other cultural practices coalesce from these similarities, they are viewed by those who hold to them as natural and right. Other ideologies, norms or practices that differ are therefore likely to be seen as strange or wrong. Thus, when the formation of organizations brings the substance or forms of different subcultures into contact, misunderstandings and conflict may arise. Decisions about such matters as the allocation of resources, future goals, changes in practices, and criteria used to evaluate performance seem especially likely to promote conflict because they can be seen as affecting the relative welfare of groups (Trice & Beyer, 1993, S. 178).

Als Fazit lässt sich formulieren, dass die Bildung von Subkulturen gerade in grösseren Organisationen wahrscheinlich ist und dass diese Subkulturen der Organisationskultur entsprechen oder auch eine entgegengesetzte Form annehmen können.

Das Verhältnis beider Kulturebenen kann also unterschiedliche Formen annehmen. Es gibt Umstände, aus denen sich bevorzugt Subkulturen herausbilden. Dabei hat nicht jede Subkultur innerhalb der Organisation ihre Grenzen. Manche (etwa importierte) Subkulturen reichen darüber hinaus. So kann im Bezug auf die übergeordnete Organisationskultur und ihre Normen und Werte auch ein Konfliktpotential entstehen.

3.3.3.2 Gegenkulturen

Konflikte entstehen beispielsweise zwischen der Gesamtkultur und einer Subkultur, die sich explizit gegen diese stellt. *Gegenkulturen* entstehen meist in gewissen aussergewöhnlichen Situationen, in denen sich eine Organisation befinden kann. Manche Situationen haben dabei ein besonderes Potential Gegenkulturen zu provozieren. Dazu gehört zum Beispiel die Übernahme („Merger“): Wenn zwei Organisationen mit unterschiedlichen Kulturen zusammengeführt werden, hat die Kultur der übernommenen Firma ein Potential sich zur Gegenkultur (gegenüber der Kultur des dominanten Unternehmens) zu formieren. Die übernommenen Mitarbeiter haben laut Trice und Beyer (1993) oft den Eindruck ausgebeutet und eingenommen zu werden. Als Reaktion entwickeln sie Angst, Paranoia und Feindlichkeit.

Ein anderer Fall liegt vor, wenn einzelne Rebellen beginnen eine Gegenkultur zu etablieren, um eine Änderung in einer Organisation herbeizuführen. Solche Gegenkulturen überleben meist nicht lange. Sie sind für die Organisation oft zu gefährlich und werden darum zum Verschwinden gebracht¹⁸. Auch unzufriedene Mitarbeiter können eine Gegenkultur etablieren. Meistens dauern diese Gegenkulturen nur mit den unzufrieden machenden Zuständen an. “Only if management is determinedly inflexible to employee grievances are there likely to be enough strong emotions in the situation to sustain a rebellious counterculture over a long period” (S. 248). Darüber hinaus gilt auch gemeinschaftliches, deviantes Verhalten als Aspekt von Gegenkultur. So gibt es Fälle von Gruppen von Organisationsmitgliedern, die gemeinsam Formen von firmenschädigendem Verhalten zeigen (Alkoholkonsum in Arbeitsgruppen, Stehlen, Sabotage, Glücksspiel oder auch untereinander organisierte Ausreden oder Ausflüchte) - so bilden auch diese Personen eine indirekte Gegenkultur.

Bei all dem Negativen: Subkulturen respektive Gegenkulturen können auch positive

¹⁸ Laut Trice und Beyer (1993) sind manche Massnahmen der Organisationsentwicklung als Interventionen aufzufassen, die eigentlich darauf hinzielen, einen sanfteren, gemässigten Wandel herbeizuführen um potentielle Rebellen versöhnlich zu stimmen.

Effekte auf Organisationen haben (Trice & Beyer, 1993). Das betonen auch Lewicki et al. (2007) mit der Schrift "Dysfunctional subcultures in organizations: threat or a key to enhancing change?" Demnach sehen dominante Kulturen in Subkulturen oft eine Bedrohung und versuchen sie zu beseitigen. Dies vernachlässigt aber, welchen Vorteil Organisationen aus Subkulturen ziehen könnten, etwa Innovationen oder den Anschlag von notwendigem Wandel.

3.3.3.3 Berufskulturen als Gegenkulturen

Ein klassisches und oft beschriebenes Konfliktpotential besteht im Verhältnis von Management und den Berufsangehörigen. Beide streben nach Kontrolle darüber, wie eine Arbeit ausgeführt wird, sind sich über den einzuschlagenden Weg aber oft uneinig. Das *administrative Prinzip* des Managements will die Arbeit säuberlich in Divisionen aufteilen, den Personen zuordnen und dann die Arbeiter dazu bringen, gemäss diesen Entscheiden zu handeln. Demgegenüber steht das *berufliche Prinzip*, wonach bestimmte Berufsangehörige exklusive Rechte beanspruchen die Arbeit ihres Berufes auszuführen, dessen Ausbildung zu kontrollieren und den Weg zu bestimmen, wie die Arbeit evaluiert wird. Beide Sichtweisen konkurrieren Trice und Beyer (1993) zufolge in ihrem Machtanspruch.

Die Existenz von Gewerkschaften und Berufsständen stützt die Berufe in ihren Ansprüchen. Je nach Beruf haben diese Prinzipien unterschiedlich grossen Einfluss. Vergleichsweise gering ist gemäss den Autoren der Einfluss der Manager beispielsweise in Spitälern (Ärzte haben autonome Vorstellungen davon, wie sie den Beruf ausüben), bei niedrigeren Arbeiten hat das berufliche Prinzip sich weitgehend dem administrativen angepasst. Es gibt auch Berufe, in denen die beiden Prinzipien sich die Waage halten, etwa bei höheren Handwerksberufen oder Anwälten. Auch deshalb versuchen sich viele Berufe den Status der Profession selbst zu verleihen: weil er den Machtanspruch von Berufen zusätzlich legitimiert, so Trice und Beyer.

Deutlich wird: das Vorhandensein von Berufsgruppen in Organisationen kann selbst bei Übereinstimmung im Verständnis über die Art der Arbeitsausführung auch zu Konflikten führen zwischen den Ansprüchen des Managements auf effiziente Erledigung und den beruflichen Einwänden mit Hinweis auf tradierte berufliche Praktiken, festgelegte Standards, Berufsethik oder etablierte Codizes. Gerade auch durch den Wandel der Zeit und technologische Innovationen müssen solche Grenzziehungen immer wieder neu verhandelt werden. Hier liegt eine wichtige, aber oft vernachlässig-

te Quelle von organisationalen Konflikten: Berufsgruppen und berufliche Standesorganisationen können dem Management als widerspenstige Subkulturen erscheinen (oft über organisationale Grenzen hinweg), die mit Verweis auf ihre etablierte Berufskultur die organisationale Anpassung verweigern. Dennoch ist das Management angewiesen auf ausgebildete und qualifizierte Fachkräfte, also Berufsangehörige.

Ein Beispiel eines solchen Konflikts schildert Chan (2007) bei einer Reform eines Polizeidepartements. Nach Chan haben „Street Cops“ generell eine eher zynische Einstellung gegenüber „Management Cops“ und sie beklagen sich über den Papierkram im Übermass, den ihnen die Management Cops aufbürden würden und der sie von der eigentlichen Arbeit abhalte. Bei der geplanten Reform handelte es sich um eine Erhöhung der Kontrollmechanismen. So waren dann diese Einstellungen als schnelle (Vor-)Urteile zur Hand für die Beurteilung des geplanten Wandels. „This cynical attitude towards management was developed quite early on among the cohort“ (S. 334). Nach Chan gelten Reformen im Polizeiwesen sowieso als schwierig. Dabei wird die als widerspenstig geltende Polizeikultur verantwortlich gemacht, was sich hier ebenfalls bestätigte: Die Polizisten lebten vorher in ihrer Berufskultur nach einer Art Vogelstrauss-Mentalität. Jeder schaute für sich und achtete darauf, dass er sich korrekt verhielt und in Ruhe gelassen wurde. Aber keiner blickte nach links oder rechts um zu kontrollieren, wie sich Kollegen verhielten. Erhöhte Kontrollmechanismen widersprachen dieser Mentalität - daraus erwuchsen folglich Konflikte. In Chans Untersuchung zeigte sich, dass die Polizisten - verunsichert durch die Reform und in einem Sense Making Prozess nach Erklärungsmustern suchend - voreilig nach dem erwähnten kulturellen Erklärungsmuster (Frame) „Street Cop“ vs. „Management Cop“ griffen. Und weil die Reform mit ihrem zusätzlichen Aufwand das Vorurteil bestätigte, dass die Polizisten mit unnötigem Administrativkram davon abgehalten werden ihre „eigentliche“ und wichtige Arbeit zu tun, schien dieser Frame vorerst passend. Es zeigte sich aber, dass die neue Kontrollkultur - erst mit der Zeit - vermehrt als erhöhte Professionalität umgedeutet wurde. Dieser Prozess liess letztendlich den Wandel gelingen und bewirkte eine Veränderung im Verständnis der Polizisten, wer sie sind und was ihre Aufgabe ist. Chan schliesst ihre Ausführungen mit der Einsicht, dass eine Angleichung des beruflichen Habitus nie radikal erfolge: Der Prozess der Anpassung, das Sense Making, beruhe auf bestehenden kulturellen Frames. Aufgrund von diesen würden dann Hinweise gedeutet und neue Interpretationen vorsichtig ausgetestet. Das Gesamt werde also erst langsam, mit der Zeit umgedeutet.

3.3.3.4 Interprofessionelles Teamwork

Eine weitere Quelle von Konflikten ist die Arbeit über Berufe hinweg, das *interprofessionelle Teamwork*. Hall (2005) beschreibt die Schwierigkeiten im Bereich des Gesundheitswesens. Demnach reflektieren Berufskulturen mit der Entstehung von Berufen unterschiedliche historische, schichtspezifische oder geschlechtsspezifische Hintergründe. Die berufliche Sozialisation verstärke dies durch je geteilte Werte, Problemlösungsansätze oder gemeinsame Sprache / Jargon. Auch die fachliche Spezialisierung vertiefe den Graben. Nur ein besseres Verständnis der Berufskulturen kann gemäss Hall helfen, dass unterschiedliche Berufsgruppen zu einer effektiven Zusammenarbeit finden. Ein anderer Hinweis auf die Unterschiedlichkeit von Berufskulturen findet sich bei Meier (1999) in einer bereits erwähnten Fallstudie von „Operators“ (Maschinenbedienern) und „Engineers“ (Ingenieuren). Laut Meier verwenden diese beiden Gruppen je unterschiedliche mentale Modelle respektive kognitive Repräsentationen von Technologie. Diese sind innerhalb ihres jeweiligen Kontextes nützlich, die unterschiedliche Auffassung führt aber bei der Evaluation von technologischen Innovationen zu Konflikten zwischen beiden Gruppen. Trotz Widerspruch seien aber beide Sichtweisen internal konsistent und rational. Solche Konflikt auslösenden Faktoren müssten vom Management berücksichtigt werden, schreibt Meier. Auch hier zeigt sich, dass die Zusammenarbeit über Berufsgruppen hinweg Konfliktpotential hat. Was für Berufsgruppen gilt, gilt in kleinerem Masse sicher auch für Untereinheiten innerhalb von Berufen. Dadurch erhält das Thema unmittelbare Relevanz: Berufspersönlichkeit und berufskulturelle Unterschiede auch entlang von Berufsuntergruppen (beispielsweise zwischen unterschiedlich spezialisierten Anwälten in einer grossen Kanzlei) können das Handeln in Organisationen beeinflussen.

3.3.4 **Das Verhältnis von Berufskultur und Organisationskultur**

3.3.4.1 Unterschiede von Berufskultur und Organisationskultur

Gewisse grundsätzliche Regelmässigkeiten im Verhältnis beider Kulturen lassen sich aufzeigen. Musson (2003) etwa konnte bei der Gründerperson einen gewichtigen Unterschied zwischen Berufskultur und Organisationskultur erkennen: Bei der Organisationskultur wird wie erläutert der Gründer als bedeutend für die Prägung der Modalpersönlichkeit der Organisation und der Organisationskultur angesehen. Bei der

Berufskultur hingegen fehle sie. So schreibt Musson (2003): "The lack of a particular individual to fulfill the role of a leader in these professions may mean that a clear modal personality does not develop, and that professions may be more heterogenous than individual organizations. On the other hand, the stringent selection criteria imposed on aspirant members of these professions may result in increased homogeneity" (S. 31). Und weiter: "When dealing with professions, there is no organization to be attracted to, no founder, no organizational culture - none of the so called „structural attributes“ of an organization" (S. 32).

Mit dieser Unterscheidung hat Musson nur teilweise Recht. Er vernachlässigt den beruflichen Stereotyp, der sich gleichzeitig mit dem Entstehen von Berufen entwickelt und verändert. Und der Stereotyp kann wohl Berufspersönlichkeit betreffen („Schauspieler sind spezielle, extrovertierte Menschen“) genauso aber auch die Berufskultur („Schauspieler folgen abergläubischen Ritualen“). Wie im ASA Zyklus aufgezeigt führt dies perpetuierend zur Aufrechterhaltung von Berufspersönlichkeit und Berufskultur. Genauso wie das im Falle einer Organisation via Organisationsgründer geschehen mag...

Gründer → Einfluss auf die Organisationskultur → Kommunikation der Kultur durch Imagebroschüren etc. → wahrgenommene Organisationskultur → zieht bestimmte Leute an → Aufrechterhaltung der Kultur.

...gilt das auch für den Beruf, auch ohne eigentlichen Gründer:

Beruf existiert mit ganz bestimmten Personen und Kontexten → daraus entsteht der (über Jahre auch veränderliche) Stereotyp → Stereotyp wird wahrgenommen und tradiert → Einfluss auf die Berufswahl von Individuen → Passende wählen Beruf, Unpassende nicht → stabilisierender Einfluss auf tatsächliche Kultur

So wie der berufliche Stereotyp mit den Verhältnissen nicht übereinstimmen muss, verhält es sich auch bei der Organisationskultur. Schein (2006) hat ja darauf hingewiesen, dass die öffentlich propagierten Werten nicht der tatsächlichen Unternehmenskultur entsprechen müssen. Demgemäss fühlen sich vielleicht auch unpassende Personen von einer Organisation angezogen und die Homogenisierung in der Organisation funktioniert nachgelagert via Sozialisation und Fluktuation. Genauso mag dies im Beruf der Fall sein bei einem nicht-adäquaten beruflichen Stereotyp. Was Musson (2003) ebenfalls vernachlässigt sind die beruflichen Standesorganisationen, die oft aktiv Einfluss nehmen auf die Berufskultur und auf den wahrgenommenen Stereotyp. Mussons Ausführungen sind also widerlegbar, sie gehören aber zu den seltenen Hinweisen über Unterschiede zwischen Berufs- und Organisationskultur.

3.3.4.2 Berufskultur als Element der Organisationskultur

Der einzige Aufsatz, der sich dem Verhältnis zwischen beiden Kulturen widmet, stammt von Bloor und Dawson (1994). Er enthält vage skizzierte Schema-Ansätze für die Determinanten der Organisationskultur. Hierzu gehört laut den Autoren auch die Berufskultur¹⁹. Welches Verhältnis Organisationskultur und Berufskultur zueinander haben hängt demnach vom Einfluss der Berufsgruppe in der Organisation ab: Organisationen bestehen manchmal aus vorwiegend einer Berufsgruppe oder auch aus vielen unterschiedlichen Berufsgruppen; aus unterschiedlichen Berufsangehörigen, die in multidisziplinären Teams arbeiten oder auch aus hauptsächlich unqualifizierten Arbeitern mit einigen wenigen beruflichen Fachkräften etc. Diese Zusammensetzung beeinflusst gemäss Bloor und Dawson die Beziehung zwischen Organisationskultur und professioneller Kultur. "The types of organization and the place of professionals within them are major determinants of the effect of organizational culture and professionalism upon each other" (S. 281). Bloor und Dawson machen damit deutlich, dass Berufskulturen unterschiedlichen Stellenwert in der Organisation haben und dass sich dieser Status verändern kann: In etablierten (settled) Situationen

¹⁹ Bei Bloor und Dawson ist die Sprache ist von „Professional Cultures“. An dieser Stelle kann man den Begriff nicht als synonym zu Berufskultur auffassen. Professionen werden wie erwähnt zumeist auf einem imaginären Kontinuum als „besonders etablierte Berufe“ verstanden. Demnach könnte man auch einen Unterschied sehen zwischen der wenig etablierten Berufskultur und eher etablierter Professioneller Kultur. Die meisten Autoren reden von Professioneller Kultur, auch wenn sie sich dabei unterschiedslos auf Berufe beziehen. Sie bleiben also unscharf.

Bloor und Dawson (1994) hingegen meinen explizit die Kultur von Professionen. Sie beschreiben die oft charakteristischen Prozesse, wie sich aus Berufen Professionen entwickeln. Dadurch müssten Tätigkeitsansprüche abgegrenzt werden. Eine Folge davon seien Zuständigkeitskonflikte (wie etwa zwischen Optikern und Augenärzten). Professionen würden bei ihrer Entstehung eigene Wissensbestände bilden, sowie Codes und Schemas. Und darum könne man sie als Kulturen auffassen "similar to organizational cultures in so far as they exist within a historical context and professional environment, which, together with the societal culture, shape their operating practices and professional codes, beliefs, values, and ceremonies. These are used to varying degrees by members, both individually and collectively, to make sense of and manipulate events in their professional lives. Professional culture therefore provides a set of cultural values and practices which are accommodated into the culture of organizations" (S. 283). Die Autoren anerkennen also (nur) die Existenz von professioneller Kultur. Dabei weisen auf die Stärke von etablierten, professionellen Kulturen in Organisationen hin, die auch in entgegengesetzten Umfeldern bestehen bleiben würden. Sie seien stärker in der Durchsetzung ihrer Kultur als andere Subkulturen, weil sie ausserhalb der Organisation auf Interessenverbände und Hilfe von Kollegen zählen könnten. "In other words, professional cultures which reside outside Organizations are central to sustaining professional subcultures within organizations" (S. 286). Kwantes und Boglarsky (2004) wiederum definieren professionelle Gruppen als Teil der Berufsgruppen: "They form a group distinct from non-professional occupations in that they frequently have ethic codes, professional associations, a minimum standard of specialized prescribed training and/or education, and a professional knowledge base, and they attempt to gain public recognition of the claim to professional status, and may claim dominance over certain areas of work in organizations" (S. 339). Die Unterscheidung zwischen Beruf und Profession kann aber kaum exakt vollzogen werden. Darum soll hier auf eine Unterscheidung zwischen Berufskultur und Professioneller Kultur verzichtet werden.

werde der Status Quo akzeptiert, wie auch das Gefüge zwischen Organisations- und Berufskultur auch aussehen möge. In veränderlichen (unsettled) Situationen der Organisation aber entstehe unter Umständen der Drang zur Veränderung des Gefüges. Ein anderer Hinweis auf den Einfluss der Berufskultur auf die Organisationskultur findet sich bei Sackmann (1992). Sie bekräftigt den Einfluss der Berufskultur auf die Organisationskultur: „Professional groups as well as industries are important influences in the formation of subcultures. They need to be addressed or controlled for in future studies as factors that influence culture in organizations" (S. 154). In dieselbe Richtung geht die Aussage von Lee-Ross (2008): "Chiefly, the job itself or occupation is considered a key determinant of organizational culture rather than national or broader societal characteristics that other approaches advocate" (S. 474).

Im Hinblick auf die Stärke des Einflusses der jeweiligen Kultur nennen Kwantes und Boglarsky (2004) drei Faktoren, wie Berufskultur zu Variation innerhalb der Organisationskultur führt. Dies sind frei wiedergegeben die folgenden:

Persönlichkeit

Die Autorinnen bestätigen in ihrem Artikel die Grundthese dieser Arbeit, dass gewisse Berufe gewisse Personen anziehen würden und dass solche Personen später durch diese Berufe geprägt würden. Dies resultiere in Berufsgruppen, die in sich relativ homogen sind.

Werte

Das Herz jeder Kultur sind die ihr zugrundeliegenden Werte. Je nach Sinnstiftung von Berufen fühlen sich unterschiedliche Menschen von den Berufen angezogen. Dies führe dazu, dass sich je nach Beruf Menschen mit unterschiedlichen Werthaltungen darin befänden.

Sozialisation

Je spezialisierter eine Berufstätigkeit sei, umso berufsspezifischer falle die Sozialisation in der Organisation aus. Deshalb wird das Individuum stärker vom Beruf geprägt und entwickelt eine stärkere berufliche Identität.

Mit der sehr weiten Persönlichkeitskonzeption, wie sie in der vorliegenden Arbeit verfolgt wird, kann auch der zweite von Kwantes und Boglarsky (2004) genannte Aspekt (Werte) unter Persönlichkeit subsummiert werden. Ein wichtiger Hinweis, jedoch ein spekulativer, ist jener der Sozialisation: Ob die Sozialisation wirklich berufsspezifischer ist, je spezialisierter eine Berufstätigkeit ist, ist eine Annahme der Autorinnen. Es gibt evidente Gründe das so zu sehen, man könnte aber genauso argumentieren, dass die berufliche Spezialisierung unter Training oder Ausbildung fällt und nicht unter den Begriff „Sozialisation“. Dies wäre eine These, die es noch zu belegen gälte. Ausserdem bleibt in dieser Aufzählung beispielsweise der Hinweis auf die Zusammensetzung der Organisationsmitglieder wie bei Bloor und Dawson (1994) vollstän-

dig aus. Es lässt sich also abschliessend festhalten, dass das Verhältnis von Berufskultur und Organisationskultur nicht ausreichend systematisiert wurde.

3.3.4.3 Konflikte zwischen Berufskultur und Organisationskultur

Organisationskultur und Berufskultur können im Widerstreit liegen. Dies auf zwei Arten: Einerseits wie bereits dargelegt durch die aufeinandertreffenden Machtansprüche zweier Kulturen. Andererseits entsteht aber in der Person selbst auch ein Konflikt, da sie sich entscheiden muss, welche Gruppenzugehörigkeit (Beruf, Organisation) wann wie zu gewichten ist. Trice und Beyer (1993) sehen darum einen Kampf der Kulturen um die Organisationsmitglieder: „From an organizational perspective, occupations are imported subcultures; they carry ideas that have their origins outside organizations. Furthermore, the ideas they carry are, like those of organizational cultures, focused on work-related issues. Thus, occupational subcultures often compete with specific organizations' cultures for members minds and hearts” (S.178).

Gouldner (1957; 1958) unterscheidet diesbezüglich zwei Arten von Organisationsmitgliedern: *Locals*, die sich eher mit der Organisationskultur identifizieren würden und *Cosmopolitans*, die sich mit ihrer Profession oder anderen Verbänden über die Organisationsgrenze hinweg verbunden fühlten. Gagliardi (1990) zeigt, dass Mitarbeiter, die nur für eine Organisation je gearbeitet hatten, eher auch diese Organisation als ihre primäre Referenz ansehen, während solche, welche die Organisation häufig wechselten eher dazu neigen, den Beruf hierfür heranzuziehen. Gagliardi ist der Ansicht, dass die Berufskultur der Organisationskultur in der Regel unterliege. Dem widersprechen wiederum Bloor und Dawson (1994). Das Ausmass „to which an individual will utilize a professional subculture rather than the organisational culture in sense-making and subsequent actions“ (S. 290) hänge von der Internalisierung der beruflichen Werte ab. Diese finde eher statt, wenn der Beruf Auswirkung auf das nichtberufliche Leben habe oder das organisationale Umfeld „unsettled“ sei.

Zu diesem Thema wird in einer Studie von Cameron, Gore, Desombre und Riley (1999) das Verhältnis von Berufs- und Organisationskultur bei Hotelköchen dargestellt. Die Autoren mutmassen: "It is tentatively hypothesized that the relationship will be reciprocal and, at times, adversarial" (S. 225). Die Beziehung zwischen Berufs- und Organisationskultur sei nämlich von einer Fähigkeit dominiert, nämlich jener des Individuums Identität zu übertragen. Die Sprache ist von rivalisierenden Ansprüchen beider Kulturen um die Identität des Individuums, denn beide würden spezifisches

Verhalten mit sich bringen wie Commitment oder Befriedigung. "Thus, to a degree the rivalry between the concepts may in practice be one of competing socialization processes" (S. 227). Um die Begriffe Kultur und Identität zu verbinden, verweisen die Autoren auf die *Social Identity Theory*. Nach dieser Theorie streben Individuen nach einer positiven Selbsteinschätzung und für diese suchen sie Mitgliedschaft in Gruppen. Die Gruppenzugehörigkeit ist charakterisiert durch Ethnozentrismus, also dem Bevorzugen der eigenen Gruppe. Für eine positive Bewertung der eigenen Gruppe braucht das Individuum den Kontrast und Vergleich mit einer Gegengruppe (Out-Group). Köche etwa empfinden sich laut den Autoren Kellnern gegenüber als völlig anders und sehr überlegen. Die Grenzziehung zwischen solchen Gruppen wird durch Elemente wie Uniformen oder Herkunft verstärkt. Je weniger anderen Gruppen ein Individuum angehört, umso stärker fühlt es sich der einen Gruppe zugehörig.

Das Beispiel mit den Hotelköchen führen Cameron et al. weiter aus und liefern damit ein schönes Beispiel für ein besseres Verständnis von der spezifischen Ausgestaltung von Berufskultur: Bei Hotelköchen sei die Kooperation mit anderen notwendig, so wie Köche auch ihrer Arbeit einen hohen Wert beimessen würden (Köche verstehen sich den Autoren zufolge als Quasiprofessionelle, Quasikünstler, Geschäftsleute oder auch Handwerker). Ausserdem spiele die Isolation durch spezielle Arbeitszeiten eine Rolle. All diese Faktoren sprechen gemäss Cameron et al. im Falle der Köche dafür, dass sie eine starke Berufskultur entwickeln würden.

By this definition chef culture is very much a group culture which is based in the tasks of cooking but not in a particular place where the tasks take place. Cooking is so unambiguously a group task that there is a need for members to collectively interpret action and information emanating from the group itself and the organisation. Thus from the perspective of culture as "extended group norms", it is possible to see chef culture as a subordinate group existing within a superordinate group; the hotel as an organisation. The implication here is that the clash is not just a matter of competition for identity. The conflict is between the organisation with its tight boundaries and the chef culture with its boundaries beyond the organisation. The subordinate group has a global culture, the superordinate group a local culture. (Cameron et al., 1999, S. 229)

Den Konflikt zwischen Berufs- und Organisationskultur sehen Cameron et al. als einen zwischen professionellen und kommerziellen Werten. Die Berufskultur ist demnach eher handwerksbasiert und fixierter als die flexible, adaptive Organisationskultur der „lernenden Organisation“²⁰. Je näher sich die beiden Kulturen seien, desto einfacher sei es für das Individuum. Management und Hotelköche würden dann zu guter Zusammenarbeit finden, wenn sie sich aneinander orientieren würden und ähn-

²⁰ Die Autoren setzen nicht ganz mit vorliegendem Verständnis übereinstimmend hier implizit Organisationskultur mit managementdefinierter Kultur gleich.

liche Einschätzungen über hohe Qualität hätten. Wenn aber etwa aus wirtschaftlichen Gründen in einem Unternehmen mindere Qualität gefordert werde, führe dies zu einer Dequalifizierung („de-skilling“) der Angestellten. Dies mindere über längere Sicht den Status des Berufes und verändere die Berufskultur und das Selbstverständnis der Berufsangehörigen. Die Gefahr hierbei sei, dass nach einer längeren Phase später die Rückkehr zu hohen Standards schwierig werden könne. „It is the challenge for any culture to adapt it's norms and it's rules when it is forced to change it's output. Therefore, in a very real sense, commercial pressure from management is an adaptive task for both organisational culture and occupational culture“ (S.232).

3.4 Fazit

Aufgrund der erfolgten Erläuterungen kann Berufspersönlichkeit als Modalpersönlichkeit auf Gruppenlevel nun ordnend in die Konzepte Berufskultur und Organisationskultur eingebettet werden. Für die Bezugnahme von Berufspersönlichkeit zur Berufskultur zeigte sich, dass Berufskultur ein Phänomen darstellt, das in der Literatur bisher zwar eine gewisse Resonanz erfahren hat aber bisher keine ausgereifte systematische Gliederung aufweist. Berufskultur lässt sich einerseits in phänomenologisch aufzählender, beschreibender Weise in Bezug auf Praktiken und Artefakte erläutern, die aus der Berufskultur herausgehen - wie etwa berufliche Mythen, Übergangsrituale, Jargon oder Aspekte der Berufskleidung. Je nach Berufspersönlichkeit dürfte also auch die Art und Beschaffenheit der Artefakte berufsspezifisch ausfallen. Berufskultur ist aber auch ein soziales Element, das eine Gemeinschaft als solche charakterisiert und die Identität der Berufsmitglieder prägt. Dient die Berufskultur einem Individuum als Referenzgruppe, orientiert sich dieses stark an den Wirklichkeitskonstruktionen anderer Berufsmitglieder. Je nach beruflichem Setting hat eine Berufskultur im Sinne von Gemeinschaft manchmal darüber hinaus Einfluss auf das nicht-berufliche Leben (Occupational Community) und prägt dieses in besonderem Masse. In solchen Fällen hat der Beruf einen besonders starken Einfluss auf die Identität der Berufsinhaber.

Zwei Erkenntnisse ergeben sich daraus: Hier besteht ein Feld gegenseitiger Bedingtheit: Die Berufspersönlichkeit prägt die Berufskultur und diese wirkt wiederum zurück auf die Berufsinhaber (und, wie dargelegt via wahrgenommenem Image, Stereotypen etc. auf die Selektionsprozesse im Beruf, was wiederum die Berufspersön-

lichkeit prägt etc...).

Daraus wird aber auch deutlich, dass einerseits nicht jeder Beruf in gleichem Mass die Voraussetzungen erfüllt, um eine „starke“ Berufskultur zu entwickeln. Berufspersönlichkeiten wie auch Berufskulturen gälte es also differentiell zu betrachten. Eine Berufskultur kann variieren je nach historischem Alter des Berufes (grössere Wahrscheinlichkeit für tradierte Mythen, Traditionen, Rituale), je nach Umständen der Berufsausübung (Gefahr, Macht, soziale Akzeptanz) oder Setting, in dem die Berufsausübung stattfindet (Intensität, Abgeschiedenheit). Ausserdem hat nicht jedes Individuum dieselbe Prädisposition die Kultur seines Berufes zu internalisieren respektive das Bedürfnis sich in eine berufliche Gemeinschaft zu begeben. Ob und welche berufliche Gemeinschaft entsteht, ist wohl auch abhängig von Aspekten der Berufspersönlichkeit (besteht der Beruf aus lauter Einzelkämpfern, Extrovertierten oder Anlehnungsbedürftigen?). Für das Vorhaben die Berufspersönlichkeit in einen Kontext zur Berufskultur zu setzen bedeuten diese Ausführungen, dass hier ein Verhältnis mit komplexen gegenseitigen Bedingtheiten besteht. Das Verhältnis kann nicht allgemeingültig für alle Berufe postuliert werden, sondern muss fallweise betrachtet werden.

Für den weiteren Schritt, die Einbettung von Berufskultur und Organisationskultur zeigte sich, dass Berufskultur und Organisationskultur grosse Gemeinsamkeiten aufweisen. Beide können durch Praktiken und Artefakte beschrieben werden und haben darüber hinaus prägenden Einfluss auf die Identität und Gemeinschaft der Individuen innerhalb dieser Kultur. Das Konzept Organisationskultur ist aber im Vergleich zur Berufskultur besser etabliert. Selbst bei eingestandener Vagheit hat die Organisationskultur eine gewisse Systematisierung und theoretische Fundierung erfahren. Organisationskultur kann dabei zwar als übergeordnete Kultur in einer Organisation aufgefasst werden, innerhalb dieser können aber durchaus bestimmte Subkulturen bestehen. Diese Subkulturen können sich in ihren Werten und Normen auch gegen die Organisationskultur oder andere Subkulturen richten. So ein Fall liegt etwa vor, wenn berufliche Subkulturen im Widerstreit liegen mit Anforderungen des Managements, wenn also berufliches und administratives Prinzip einander widersprechen. Auch die Kooperation von Teams mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen hat Potential zum Konflikt. Sichtweisen, die innerhalb einer Kulturebene zwar internal konsistent und rational sinnvoll sind, können in manchen Fällen dennoch nicht zur Übereinstimmung gebracht werden mit den Sichtweisen anderer Kulturebenen. Ein

weiterer Aspekt ist, dass Individuen unter dem Druck rivalisierender Ansprüche bei der Kulturen in unterschiedlichem Ausmass sich mit der einen oder andern Kultur identifizieren. Hier bekommt das Verhältnis durch die Träger der Kultur, die Individuen, zusätzlich eine dynamische Komponente: Je nach historischer Entwicklung oder auch aktueller Situation kann sich die gegenseitige Bezüglichkeit der Kulturen auch verändern. Dies bedeutet letztlich auch hier, dass Berufskultur und Organisationskultur in ein gemeinsames System von Kulturebenen eingebettet sind, dass deren Verhältnis jedoch unterschiedliche Ausprägungen erfahren kann, dass man dies also nicht allgemeingültig charakterisieren kann, sondern fallweise beschreiben muss. Für das Forschungsvorhaben konnte zumindest dargelegt werden, dass die beiden Kulturebenen in einem klaren Bezug zueinander stehen und sich zu gewissen Teilen (je nach Ausmass in dem der Beruf in der Organisation eingebettet ist) entsprechen. Deterministische Zusammenhänge können nicht aufgezeigt werden, aber es ist doch gelungen zu zeigen, dass Berufspersönlichkeit, Berufskultur und Organisationskultur in einem engen gegenseitigen Bezug stehen. Somit wird die Berufspersönlichkeit als Konzept auch relevant für angewandte Forschungsbereiche der Organisationspsychologie: Berufspersönlichkeit prägt indirekt via Berufskultur das Handeln der Akteure in einem Beruf. Durch diese Erkenntnis eröffnen sich, das wurde im Kapitel zur Relevanz der Thematik deutlich gemacht, neue Blickwinkel auf bestehende Forschungsgebiete, die sich mit dem Handeln von Menschen in Organisationen beschäftigen. Drei Relevanzbereiche sollen zur Veranschaulichung skizziert werden:

Sense Making bei Systemblindheit

Wie bei Weick (1995) beschrieben, finden Prozesse des Sense Making nicht nur während der Sozialisation statt. Individuen stehen kontinuierlich vor der Aufgabe ihre Identität retrospektiv zu konstruieren, wobei sie das Verhalten anderer als Signal interpretieren und auch Symbole die Interpretation beeinflussen.

In Bezug auf die Berufspersönlichkeit bedeutet dies, dass sich unter Berufsangehörigen in gewissen Zügen bereits ähnliche Personen fortlaufend aneinander orientieren und gemeinsame Sinnkonstruktionen entwickeln. Unter dem Stichwort „dark side of good fit“ wurden Konsequenzen davon aufgezeigt. Innovationsmangel ist dabei eine denkbare Folge. Innovationsmangel hat in übergeordneter Betrachtung aber weitreichende Folgen. Etwa dass auf den ersten Blick plausibel wirkende Erklärungsansätze oder Entscheidungen bei Sense Making Prozessen unter ähnlichen Personen unhinterfragt gegenseitig bestätigt werden. Sie entsprechen dieser Art Persönlichkeit und wirken für diese Personen valide. So können sich daraus – als Teil der Berufskultur - berufsspezifische Sinngeschichten oder Handlungsabfolgen ergeben, die in diesem Rahmen ihre Funktion erfüllen und als „richtig“ erachtet werden, aber an einer in einem anderen Umfeld gültigen Realität schnell scheitern würden.

Somit kann dieser Umstand also zu Wahrheitskonstruktionen und auch Entscheidungsfindungen unter „Systemblindheit“ führen. Also zu einer partiell verzerrten Realitätskonstruktion, die den Betroffenen als solche nicht bewusst ist. Alle Berufsangehörigen weisen darin einen gemeinsamen „blinden Fleck“ auf, der das berufliche Handeln prägt.

Widersprüche Berufspersönlichkeit und Unternehmensziele

Teile der Berufspersönlichkeit eines bestimmten Berufes können mit den Zielen der betreffenden Unternehmen Widersprüche aufweisen. Zur Veranschaulichung seien hier die Banker genannt, deren Berufskultur, durch die weltweite Finanzkrise bedingt, medial eine nähere Betrachtung erfahren hat. Dieser sind etwa Honegger, Neckel und Magnin (2010) auf die Spur gegangen. Banker also weisen unter Umständen durch Prozesse der Selektion und Sozialisation eine charakteristische Berufspersönlichkeit und Berufskultur auf. Auf der kulturellen Ebene könnte dies durch gegenseitige Sense Making Prozesse dazu führen, dass Banker in Verbindung mit ihrer Tätigkeit in ihrem sozialen Handlungszusammenhang spezifische Eigenheiten aufweisen (hierbei werden etwa oft genannt: die Wichtigkeit von Geld überbewerten, die Relationen von „viel“ und „wenig“ verlieren, den Verdienst als Zeichen der Anerkennung durch den Arbeitgeber als einzig relevanten Kennwert erachten, sich in Lohnströgen gegenseitig messen). Folgen davon (etwa: zu hohe Risiken eingehen, um hohe Boni-Summen zu erzielen) entsprechen zwar der Berufspersönlichkeit und dem kulturell gestützten Verhalten, sind jedoch nicht im Sinne des Unternehmens. So lassen sich Beispiele finden, in der eine Berufspersönlichkeit und die damit verbundene Berufskultur zwar gewünscht werden, aber in Konflikt kommen können mit den Unternehmenszielen.

Berufskultureller Widerstand gegen Change

Ein weiterer erwähnenswerter Aspekt ist der Umgang mit Change in Organisationen. Change meint Wandel, der Organisationen betrifft (Globalisierung, Privatisierung, Fusion, Restrukturierungen etc.), der Begriff Changemanagement meint dabei das aktive Beeinflussen dieses Prozesses. Verschiedene Autoren haben die Besonderheit des Wandels für Organisationen betont (Doppler & Lauterburg, 2008; Fatzer, 2005; Schein, 2006): In Phasen des Wandels kommen die Kulturen in Bewegung. Deshalb weisen die Themen Organisationskultur und Changemanagement einen Zusammenhang auf. Wie bei Doppler (2002) erläutert, verunsichern Changeprojekte die Mitarbeiter und stossen darum nicht selten auf (passiven, verdeckten) Widerstand. Mag selbst bei Mitarbeitern auch Einsicht in die Notwendigkeit zu einer Veränderung da sein, so steht diese bei vielen im Konflikt mit konservativer Sehnsucht („es soll bleiben wie es war - es war doch gut so“) und Lernangst (Schein, 2006). Die Gefahr für Changeprojekte zu scheitern ist deshalb gross. Die Gründe dafür liegen hauptsächlich bei kulturellen Faktoren. So gibt es zur Mitarbeiterführung im Change einige Publikationen (siehe etwa Seewald, 2006; Stolzenberg & Heberle, 2009). Während die Dysfunktionalität von Organisationskultur also oft dafür verantwortlich gemacht wurde, dass geplante Changeprojekte scheiterten, wurde die Berufskultur in dieser Betrachtung bisher weitgehend vernachlässigt²¹. Widerstände gegen Changeprojekte in

²¹ Dabei gibt es Hinweise: Die Polizistenkultur bei Chan (2007) ist etwa als besonders widerständig geschildert worden und bezüglich dem administrativen und dem beruflichen Prinzip fand sich auch ein Hinweis darauf, dass Berufskulturen aus der Sicht des Managements unerfreuliche Dimensionen annehmen können. Darauf weisen auch Trice und Beyer (1993) hin: "Similar instances of so-called resistance to change are often found and discussed by those who try to implement various changes in organizations. Resistance of this sort is usually attributed to such factors as individuals' motives to stay with what is familiar or to group motives to protect prerogatives. Such explanations may be part of the story, but they fail to take into account how the culturally ethnocentric views of various occupational groups can undermine change efforts that originate outside their groups. Members of occupational groups frequently feel they know best" (S. 185). Und auch van Maanen und Barley (1984) haben dies erkannt. Sie zeigen auf, dass die Absichtlichkeit von deviantem Verhalten in Organisationen (etwa Widerstand) oft erkannt, aber dann falsch erklärt wird: „From an administrative standpoint, „deviance“ among organizational members is defined in terms of exceptions to managerial expectations. The sources of such deviance are typically ignored or muted since administrative solutions are sought in terms of correcting the „system“ so that expectations can be met. That deviance is willful is a point often made in organizational studies, but seldom elaborated upon beyond bland reference to the ubiquitous „informal“ groups contained within organizations. (...) While the sources of informal adjustments or member deviance are undoubtedly present in all organizations, willful violation of managerial expectations may also correspond to a pervasive logic embedded within the historically developed practices of occupational members doing what they feel they must. (...) What is deviant organizationally may be occupationally correct (and vice versa)" (van Maanen & Barley, 1984, S. 290f). Die Autoren betonen auch, es sei wichtig das Verhalten in Organisationen „through an occupational rather than organizational lens“ zu betrachten (S. 288) aber die Forschung hierzu sei spärlich.

Organisationen können also viele Ursachen haben. Einer davon, ein bisher vernachlässigter, ist die Beschaffenheit einer (dominanten) Berufspersönlichkeit und Berufskultur in der Organisation, die im Widerspruch steht mit einer geplanten Veränderung.

Dies zur Veranschaulichung der Bedeutung der Thematik.

Von der Etablierung des Konzepts Berufspersönlichkeit kann auch die Journalismusforschung profitieren: Um das journalistische Handeln zu erklären sucht sie gegenwärtig nach einem Konzept, das einerseits die Akteure berücksichtigt, das aber gleichzeitig auch auf struktureller Ebene verankert ist. Das Fachgebiet Journalismusforschung und dessen offene Fragen sollen deshalb in einem nächsten Kapitel näher dargelegt werden.

4 Berufspersönlichkeit in der Journalismusforschung

4.1 Einleitung

4.1.1 Begriffsklärungen

4.1.1.1 Kommunikationswissenschaft und Journalistik

Dass man sich im Fach intensiv mit Journalismus und Journalisten befasst, hat seinen Grund. Er liegt aber nicht im eigentlichen psychologischen oder berufssoziologischen Interesse begründet, sondern im Interesse an den Bedingungen der organisatorischen Her- und Bereitstellung publizistischer Aussagen.

Die Kommunikationswissenschaft ist laut Meier (2007) eine eher junge Disziplin, die erst ab 1916 als „Zeitungskunde“ als akademisches Fach aufgenommen wurde (S. 21). Mit leichten Bedeutungsverschiebungen wird sie bisweilen auch Publizistik- oder Medienwissenschaft genannt. Als Teilbereich dieser Wissenschaft der Massenmedien und medialen Prozesse - die nachfolgend vereinfachend *Publizistikwissenschaft* genannt werden soll - ist die im vorliegenden Kontext relevante Disziplin die *Journalistik*. Diese setzt sich „wissenschaftlich analytisch und reflektierend mit dem Berufs- und Arbeitsfeld Journalismus auseinander“ (S. 17) und hat einen intensiven Berufs- und Anwendungsbezug. Die Beschäftigung mit Journalismus, die Journalistik, setzt sich aus zwei disparaten Dimensionen zusammen. *Journalistik als Studiengangmodell* meint die theoretische und praktische Ausbildung von Journalisten. Mittlerweile gibt es laut Meier auch im deutschsprachigen Raum eine breite Vielfalt von Fachhochschulen und Universitäten, die auf unterschiedliche Weise für Medien- aber auch Journalismusberufe vorbereiten (S. 17). *Journalistik als Forschungszweig*, und diese Form von Journalistik ist hier gemeint, untersucht hingegen die Regeln und Arbeitsweisen des Journalismus. Für dieses Forschungsgebiet hat sich auch der Begriff „*Journalismusforschung*“ etabliert, der im Folgenden verwendet werden soll.

4.1.1.2 Journalismus und Journalisten

Neben den Begriffen Journalismus als Beruf und Journalist gibt es laut Donsbach

(2009, S. 85) eine Reihe verwandter Begriffe wie Redakteure (hauptberuflich bei Medien angestellte Journalisten), Korrespondenten (Berichterstatter von anderen Standorten) oder auch Moderatoren (Präsentatoren von Sendungen in Hörfunk oder Fernsehen) – die allesamt die berufliche Tätigkeit im Journalismus bezeichnen. Die Ansammlung von unterschiedlichen Bezeichnungen von Berufsaufgaben reicht aber nicht aus, um Journalismus an sich und den Beruf des Journalisten zu definieren.

Die Definition, was Journalismus ist, ist bislang auch nicht abschliessend geklärt (Donsbach, 2009, S. 82). So schreiben Esser und Wessler (2002): "Aufgrund der geforderten Berufsfreiheit und des offenen Berufszugangs ist eine definitive Festlegung dessen, was Journalismus genau ausmacht und wo Journalismus aufhört, schwierig" (S. 169). Die Zahl an publizistischen Berufen ist sehr gross – eine Abgrenzung, was hierbei noch unter Journalismus fällt und was nicht, ist deshalb problematisch. Diese Problematik verschärft sich noch durch Veränderungen in der Medienproduktion (technischer oder ökonomischer Wandel), die darüber hinaus immer auch eine Veränderung der Berufsrolle mit sich bringen. Scholl und Weischenberg (1998, S. 46) sprechen darum von strukturellen Besonderheiten der Medientätigkeit: „Beim Journalismus handelt es sich um ein heterogenes, segmentiertes, uneinheitliches Berufsfeld. Durchaus zutreffend ist es, wenn die ‚professionelle Situation‘ der Journalisten, etwa im Vergleich zum Mediziner und Juristen als ‚anormal‘ bezeichnet wird.“

Im vorliegenden berufsbezogenen und personorientierten Kontext ist es sinnvoll, von einer praxisbezogenen Definition von *Journalismus* auszugehen: „Journalismus wird definiert durch die Funktion, aktuelle Themen aus den verschiedenen gesellschaftlichen Teilsystemen (Wirtschaft, Sport, Politik, Recht, etc.) zu sammeln, auszuwählen, zu bearbeiten, und sie dann diesen sozialen Teilsystemen als Medienangebote zur Verfügung zu stellen. Diese Medienangebote müssen - um als Journalismus im engeren Sinne gelten zu können - an Neuigkeitswert, Faktizität, Unabhängigkeit und Relevanz gebunden sein. Durch diese Kriterien lässt sich Journalismus operational von Schriftstellerei, Unterhaltung, Werbung, PR und Privatpublikationen abgrenzen“ (Scholl & Weischenberg, 1998, zit. nach Esser & Wessler, 2002, S. 171).

Die Berufsbezeichnung ist rechtlich in vielen Ländern ungeschützt. In Anlehnung an eine Definition des Deutschen Journalistenverbandes lässt sich aber *der Journalist / die Journalistin* oder der *journalistische Akteur* so definieren:

Journalistin/Journalist ist, wer nach folgenden Kriterien hauptberuflich an der Erarbeitung

bzw. Verbreitung von Informationen, Meinungen, und Unterhaltung durch Medien mittels Wort, Bild, Ton oder Kombinationen dieser Darstellungsmittel beteiligt ist: 1. Journalistinnen und Journalisten sind fest angestellt oder freiberuflich tätig für Printmedien (Zeitungen, Zeitschriften, Anzeigenblätter oder aktuelle Verlagsproduktionen), Rundfunksender (Hörfunk und Fernsehen) und andere elektronische Medien (On- und Offline-Medien, soweit sie an publizistischen Ansprüchen orientierte Angebote und Dienstleistungen schaffen), Nachrichtenagenturen, Pressedienste, in Wirtschaft, Verwaltung und Organisationen (Öffentlichkeitsarbeit und innerbetriebliche Kommunikation) sowie in der medienbezogenen Bildungsarbeit und Beratung. 2. Zu journalistischen Leistungen gehören vornehmlich die Erarbeitung von Wort- und Bildinformationen durch Recherchieren (Sammeln und Prüfen) sowie Auswählen und Bearbeiten der Informationsinhalte, deren eigenschöpferische medien-spezifische Aufbereitung (Berichterstattung und Kommentierung), Gestaltung und Vermittlung, ferner disponierende Tätigkeiten im Bereich von Organisation, Technik und Personal. 3. Journalistinnen und Journalisten üben ihren Beruf aus als freiberuflich Tätige oder Angestellte eines Medienunternehmens bzw. im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit eines Wirtschaftsunternehmens, einer Verwaltung oder einer Organisation." (DJV, 2008 zit. nach Donsbach, 2009, S. 83)²².

Mit der Frage nach einer adäquaten Berufsdefinition verwandt ist der gut dokumentierte Professionalisierungsansatz in der Journalismusforschung. Er fragt danach, inwiefern der Beruf Journalist als Profession (nach bereits obig erfolgter Beschreibung) bezeichnet werden kann und besitzt neben dem Gatekeeper-Ansatz zentrale Bedeutung für die empirische Kommunikatorforschung. Die Debatte wurde laut Weischenberg (2002, S. 498) lange geführt mit der Absicht, hochschulgebundene Journalistenausbildung zu legitimieren. Über die deskriptiven Kriterien des Konstrukts Professionalisierung wollte man auch generelle Aussagen machen über die Rolle des Kommunikators und seine Sozialisation – in der Annahme, dass diese Aspekte Einfluss ausüben auf das Verhalten von Kommunikatoren. Die Frage dahinter ist, wie verantwortungsvolle journalistische Arbeit zu gewährleisten ist.

Der Begriff Professionalisierung ist dabei aber nicht eindeutig. Unter dem Stichwort Professionalisierung werden laut Scholl und Weischenberg (1998, S. 44) drei Perspektiven erfasst: die Untersuchung allgemeiner berufsstruktureller Prozesse, die Untersuchung spezifischer Abschnitte beruflicher Sozialisation und die Untersuchung von qualitativen Veränderungsprozessen einzelner Berufe oder Berufssparten (Verberuflichung). Die Journalismusforschung interessierte sich hierbei hauptsächlich für die Erfassung der Verberuflichung. Professionen genießen ein hohes Ansehen. So werden etwa Entwicklungsstufen angenommen von nicht professionalisierten über semiprofessionelle und noch nicht vollständig professionalisierten Berufen bis hin zu den eigentlichen Professionen (Weischenberg, 2002, S. 492). Die Frage nach dem

²² Nachfolgend sind aber vorwiegend Journalisten von Interessen, die festangestellt in den Medien arbeiten, da diese am ehesten als Träger einer spezifischen Berufspersönlichkeit in Frage kommen.

Professionalisierungsstand des Journalismus wird heute unterschiedlich beantwortet. Einwände lauten etwa, dass der Beruf einerseits ökonomischen Zwängen untersteht, verfassungsrechtlich eine Sonderstellung genießt und andererseits die Berufstechniken des Journalismus wie Recherchieren, Schreiben und Redigieren zu unspezifisch sind, um eine berufliche Kompetenz zu begründen, da sie auch ohne theoretische Ausbildung (etwa durch Begabung) erlernt werden können. „Grundsätzlich muss deshalb die Frage gestellt werden, ob sich der Journalismus zum Vergleich mit den als ‚klassisch‘ bezeichneten Professionen überhaupt eignet“, schreibt Weischenberg (S. 495). Professionalisierung wird auch teils nicht als Merkmal von Personen und Berufsgruppen verstanden, sondern als Charakteristikum auf dem Level von Organisationen (S. 505). Im Diskurs werden ausserdem negative Aspekte einer Professionalisierung erwähnt (Akademisierung, fehlender freier Berufszugang, Abschottung), was diese als gar nicht wünschenswert erscheinen lässt. Laut Weischenberg spielt auch eine Rolle, dass sich Untersuchungsergebnissen zufolge die stärker professionell orientierten Journalisten am weitesten von der Öffentlichkeit entfernt haben (S. 494).

Laut Neverla (1998) wurde „das Professionskonzept als wissenschaftliches Konzept zur Analyse und Erklärung von empirischen Fakten allerdings bald begraben. Denn zentrale Bestimmungsmerkmale wollten einfach nicht auf den Journalismus passen.“ Es macht insgesamt den Anschein, dass sich die Debatte mittlerweile etwas erschöpft hat und dass es gemäss Weischenberg über den tatsächlichen Professionalisierungsgrad „wohl stets unterschiedliche Einschätzungen geben“ wird – wobei auch im Zuge der technischen, ökonomischen und inhaltlichen Entwicklung von einer Deprofessionalisierung des Berufes gesprochen wird (2002, S. 506). Weischenberg wägt die Gründe und Argumente der Professionalisierungsdebatte ab und kommt zum Fazit wonach Journalismus "ein Stück weit davon entfernt ist eine Profession zu sein" (S. 493).

4.1.1.3 Mediensystem, Medieninstitution, Redaktion

Der Kontext in dem Journalisten arbeiten, umfasst das Mediensystem, die Medienorganisation und die Redaktion. Die *Mediensysteme* werden nach Scholl und Weischenberg (1998, S. 21) konstituiert durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen, historische und rechtliche Grundlagen, die Kommunikationspolitik sowie professionelle und ethische Standards. Darin eingebettet sind unterschiedliche *Medieninstitutionen*.

nen, also Organisationen, die ökonomischen, politischen, organisatorischen und technologischen Bedingungen gehorchen müssen. In der Medieninstitution als *journalistische Organisation* sind alle Abteilungen eines Unternehmens abgedeckt. Wichtig ist etwa der (Geld einbringende) Abonnements- oder Anzeigenverkauf, der von der produktiven Kernzelle des Journalismus, der *Redaktion* meist in irgendeiner Form abgegrenzt ist. Grössere Redaktionen selbst sind in der Regel wieder untergegliedert in Subeinheiten. Informationsorientierte Medien teilen die Redaktion in *Resorts* als unterschiedliche Fachgebiete ein, je grösser die Redaktion, desto eher sind nach Meier (2004, S. 96ff) die Journalisten spezialisiert. Üblicherweise gibt es die Hierarchie von der obersten Stufe, der Chefredaktion, über den Mittelbau mit den Ressortleitern hin zu den Redakteuren auf der untersten Stufe (= fest angestellte Journalisten). Die funktionale Zuordnung ist aber je nach Weltregion unterschiedlich. Die historische Entwicklung des Journalismus ist Donsbach (2009, S. 87) zufolge im deutschsprachigen Raum anders verlaufen als in den USA und Grossbritannien. Nach Anfängen im literarischen Journalismus (kritisch räsonierende Abhandlungen) sowie in der Meinungs- und Parteipresse, hat sich im angloamerikanischen Raum eine faktenorientierte, weitgehend neutrale Presse durchgesetzt. Damit einhergehend setzte sich eine funktionale Spezialisierung in die Arbeitsrollen Reporter (Beschreibung von Sachverhalten und Ereignissen), Editor (professionelle Bewertung und Aufbereitung), sowie Commentator (inhaltliche Beurteilung) durch – ein Prinzip, das auf die Neutralität und Intersubjektivität der Medieninhalte abzielt.

In deutschsprachigen Redaktionen fand laut Donsbach politische Unabhängigkeit und Unparteilichkeit lange wenig Zuspruch, die Journalisten empfanden es, u.a. auch wegen der verspäteten Einführung der Pressefreiheit, als journalistische Freiheit, mit eigenen Anschauungen nicht zurückhalten zu müssen, sondern schreibend Partei ergreifen zu können. So weisen deutschsprachige Redaktionen auch seltener funktionale Trennungen der Arbeitsrollen auf und unterliegen in diesem Sinne weniger Entfremdung in der Arbeit. In der Regel erledigt ein Redakteur alle Tätigkeiten (Recherche, Texten, Redigieren bis hin zu Blattplanung und Layout) in seinem Gebiet. Im deutschsprachigen Raum ist der journalistische Beitrag also oft ein Produkt des einzelnen Journalisten (Donsbach, 2009, S. 107) und kann somit auch als Ausdruck seiner Persönlichkeit gewertet werden. Wobei dies aber auch nach Medium variiert. Laut Meier (2004) übernimmt auch der deutschsprachige Raum zunehmend die Trennung in die Rollen Editor und Reporter. In gewissen Redaktionen werden auch

die tagesaktuellen Nachrichten über Ressortgrenzen hinweg in einem „Newsroom“ zentral und oft auch multimedial bearbeitet. Oft koordiniert ein Redaktionsmanager oder ein Tagesplaner die Absprache zwischen den Ressorts.

4.2 Stand der Journalismusforschung

4.2.1 Gegenstand der Journalismusforschung

Die Journalismusforschung „beschäftigt sich heute vorwiegend empirisch mit den Bedingungen der organisatorischen Her- und Bereitstellung publizistischer Aussagen – also mit den Strukturen, Prozessen und Leistungen bei der Entstehung von Medienangeboten“ (Wyss, Pühringer & Meier, 2005, S. 299). Die Journalismusforschung interessiert sich dabei nicht einfach per se für Journalismus und Journalisten, sie macht also keine eigentliche Berufsforschung. Sie untersucht ihren Gegenstand, weil der Journalismus Gestalter von Medieninhalten ist und damit ein weiter reichendes Wirkungspotential hat. Essentielle Fragestellung ist darum, welche Inhalte in welcher Form warum als Nachrichten erscheinen.

Die Journalismusforschung ist somit also auch Teil der *Kommunikatorforschung*. Dazu gehören laut Donsbach (2009) „jene Ansätze, die sich mit den Entstehungsbedingungen von Aussagen, insbesondere im Bereich der öffentlichen Kommunikation, in der Person bzw. der Rolle des Aussagenden beschäftigen“ (S. 81). Journalismusforschung kennt laut Donsbach grob unterteilt drei Kernbereiche: 1. Beschreibungen von Struktur und Organisation des Berufs; 2. Erklärungen des beruflichen Handelns, insbesondere die Nachrichtenentscheidungen von Journalisten, und 3. Normative Erörterungen der ethischen Grundlagen und anzustrebenden Folgen journalistischer Arbeit für die Gesellschaft. Auf der Suche nach Entstehungsbedingungen von Aussagen rücken also die Journalisten als Träger der sogenannten *Nachrichtenentscheidung* in den Fokus. Dabei werden sie von unterschiedlichen Variablen beeinflusst. „News decisions are complex and ephemeral situations. Several attempts have been made to put some order into the flood of variables involved in this process“ (Donsbach, 2004, S. 134).

Donsbach (2009, S. 112f) unterscheidet in seiner Forschung vier Sphären, in welche sich diese Variablen einordnen lassen:

- Zur Subjektsphäre gehören Faktoren, die in der Person des Journalisten liegen (politische Einstellungen, Berufsmotive)

- Zur Professionssphäre solche, die gemeinsame Eigenschaften des Berufsstandes betreffen (ethische Grundlagen, Nachrichtenwerte)
- Zur Institutionssphäre gehören Eigenschaften des Mediums (Formate, wirtschaftliche Strukturen, Freiheit im Beruf)
- Zur Gesellschaftssphäre zählen Einflüsse, die aus Merkmalen des Gesellschaftssystems resultieren (Grad der Pressefreiheit, politische Kultur)

Die gleichen Faktoren lassen sich laut Donsbach auch danach unterscheiden, ob es sich um primäre Faktoren handelt (direkte Beeinflussung wie etwa Nachrichtenfaktoren, Tendenz des Mediums, kommerzielle Ziele etc.) oder ob es sekundäre, eher moderierende Variablen sind (Berufsmotive, Rollenverständnis, Berufsnormen etc.).

Die Frage nach Persönlichkeitsaspekten von Journalisten wird in der Journalismusforschung also innerhalb der Subjektsphäre gestellt. Die Berufspersönlichkeit wäre sowohl in der Subjekt- wie in der Professionssphäre einzuordnen, Aspekte der Berufskultur müssten als Teil der Professionssphäre definiert werden. Alle sind sie eher moderierende Variablen, denn primäre Faktoren, weswegen sich direkte Wirkmechanismen auch schwerlich aufzeigen lassen.

Persönlichkeitsaspekte wurden in der Journalismusforschung lange als wesentlich erachtet. Bereits frühe Gatekeeper-Studien zeigten, dass subjektive Einstellungen von Journalisten bei ihren Nachrichtenentscheiden eine Rolle spielen. Bei der Gatekeeperforschung geht man simplifiziert von einem letzten Schleusenwärter aus, der den Vorgang der Nachrichtenauswahl in einer Zeitungsredaktion beeinflusst. „Ihr Gegenstand war ursprünglich die Frage, welche Eigenschaften des einzelnen Journalisten die Nachrichtenauswahl beeinflussen“ (Wyss et al., 2005, S. 302). In dieser Tradition erscheint laut Raabe (2005) die Nachrichtenauswahl als persönlich und nach subjektiven Präferenzen gestaltet, „ohne dass das Eingebundensein in die Redaktion oder die den Entscheidungen zugrunde liegenden professionellen Normen in die Untersuchung eingegangen wären“ (S. 35). Diese Annahme musste aber revidiert werden. Später wurden laut Scholl und Weischenberg (1998, S. 40) die strukturellen Bedingungen in der Gatekeeperforschung zunehmend berücksichtigt. Welche Wichtigkeit dem Subjekt und seinen Persönlichkeitsaspekten im Rahmen aller Einflussfaktoren auf den Nachrichtenentscheid zukommt und in welchem Verhältnis all diese Faktoren zueinander stehen, ist also eine wesentliche aber ungeklärte Frage der Journalismusforschung.

Dabei hat mittlerweile die Zahl der empirischen Studien und die Vielfalt der Fragestellungen und Befunde laut Raabe (2005) ein „kaum mehr überschaubares Ausmass angenommen“ (S. 18), es ist bei Hanitzsch, Altmeyden und Schlüter (2007)

auch die Rede von verschiedenen Generationen und einem Ringen um die Deutungshoheit (S. 8). Konstatiert wird im Allgemeinen ein Mangel an einer integrierenden Journalismustheorie. Die Ordnungsbemühungen sind dabei vielfältig. Gemäss Raabe (2005) lassen sich bei aller Heterogenität der Ansätze und Forschungen zwei grössere und vergleichsweise dauerhafte Traditionen ausmachen: eine personbezogene und eine systembezogene Forschung, die so etwas wie zwei konkurrierende Paradigmen eines Forschungsfeldes betrachtet werden dürfen.

4.2.2 Unterschiedliche Paradigmen

4.2.2.1 Personenparadigma

Diese Richtung der Journalismusforschung interessiert sich hauptsächlich für den Journalisten, sie ist oft eigentliche Journalistenforschung. Dabei will man in diesem Paradigma Phänomene des Journalismus im Wesentlichen zurückführen auf das Denken und Handeln derer, die Journalismus als Beruf ausüben.

Darin hat der frühe *normativ-ontologische Individualismus* laut Wahl-Jorgensen und Hanitzsch (2009, S. 4f) die ersten Wurzeln im 19. und frühen 20. Jahrhundert. Er konzentrierte sich Scholl und Weischenberg (1998, S. 27) zufolge auf journalistische Persönlichkeiten als geistige Gestalter von Medienbotschaften. Aus der Forschung entstanden gemäss Raabe (2005, S. 28) ungeachtet jeder Empirie historisch und biographisch angelegte Untersuchungen über das Wirken grosser Publizisten und verehrungswürdiger Journalisten - sowie deren Negation durch abschreckende Beispiele. Beispielhaft für dieses frühe Verständnis der publizistischen Persönlichkeit ist etwa Dovifat's Ansatz: Dovifat verstand laut Raabe (2005, S. 26) seine Zeitungswissenschaft als normative Wissenschaft, die explizit wertend sein sollte. Dovifat schrieb etwa: „Der Beruf erfordert eine eigene stilistische Kraft und Ausdrucksfähigkeit von charakturvoller und tiefgreifender Wirkung. Alle diese Eignungsvoraussetzungen liegen gleich den künstlerischen Begabungen in der Persönlichkeit. (...) Der Beruf verlangt ein hohes Mass an opferbereitem Idealismus und moralischer Grundsatzfestigkeit sowie den ganzen Einsatz der Person. Widerstandsfähige, grössten Anforderungen standhaltende Gesundheit, starke Nerven, Ruhe, Beweglichkeit gutes Sehen und Hören, keine Gehbehinderung. Gepflegtes Äusseres.“ (1965, zit. nach Scholl & Weischenberg, 1998, S. 32). Am Anfang dieser Journalismusforschung stand also das Interesse an der publizistischen Person und deren Charakter respektive Gesin-

nung. Publizistik diene in seinem Verständnis der geistigen Führung, Erziehung der Massen und deren Anleitung zum Tun und Handeln. Der publizistischen Persönlichkeit kam darum die Wichtigkeit zu, aus innerer Berufung eine gesellschaftlich wichtige Aufgabe zu übernehmen. Gefragt wurde in traditionellen Beschreibungen laut Scholl und Weischenberg (1998, S. 33) nach dem idealen Redakteur, der ganz besondere moralische Aufgaben versehen muss. Im schlechten Fall attestierte man Journalisten eine rein von der Zweckmässigkeit oder dem geschäftlichen Gewinn geleitete Gesinnung. Dieses frühe Verständnis des Begabungsjournalismus ist überholt, hat im Fach aber Spuren hinterlassen (Scholl und Weischenberg, 1998, S. 32). Die erste Beschäftigung mit dem Thema hat sich also für die journalistische Person interessiert. Dies allerdings normativ und - ungeachtet jeglicher Kontexte der Aussagenentstehung - rein auf der Ebene der Einzelperson.

Die spätere *empirische Journalismusforschung* wendete sich dabei dezidiert vom normativen Ansatz ab und widmete sich der Berufstätigkeit sowie anderen Aspekten der Berufswirklichkeit von Journalisten. Frühe Untersuchungen blieben laut Raabe (2005, S. 31) begrenzt auf die empirische Analyse sozialer Merkmale von Journalisten sowie soziostruktureller Dimensionen des Journalistenberufs. Die Vielfalt der Aspekte, die bisher in der *empirischen Kommunikatorforschung* traditionsgemäss untersucht wurden, zeigt folgende Aufzählung:

- demographische und andere relevante Merkmale wie Alter, Geschlecht, Herkunft, Bildung, Religionszugehörigkeit und Einkommen; sozialer Status und das Image von Journalisten
- Vorbildung, Ausbildung, Berufseinstieg und Berufsweg bzw. Karriereverlauf von Journalisten; Fragen der Rekrutierung und Auswahl des Personals in einzelnen Medien- bzw. Unternehmensbereichen
- Berufliche Sozialisation bzw. Übernahme der Berufsrolle, sowie Fragen der Anerkennung berufs- und arbeitsbezogener Regeln, Normen, Organisationshierarchien; Berufswahlgründe, Berufsmotivation und -zufriedenheit von Berufsangehörigen;
- Journalistisches Berufs- und Rollenselbstverständnis, Verhältnis von Selbst- und Fremdbild; Publikumsbild und Einstellung gegenüber dem Publikum, Fragen der Zielgruppenorientierung;
- Merkmale und Prozesse der Professionalisierung des Journalistenberufs; Folgen von Ausdifferenzierungsprozessen bei den Kommunikationsberufen; technik- und medienentwicklungsbedingtes Hinzukommen neuer Berufe bzw. Berufsprofile und deren Nachfrage;
- Arbeitsbedingungen und -beziehungen von Journalisten; Formen der Redaktionsorganisation, Arbeitsteilung, Aufgabenkoordination und Funktionskontrolle; allgemeine und individuelle Berufs- und Arbeitsanforderungen an spezifische Berufstätigkeiten (seitens Vorgesetzter, Arbeitgeber, Kollegen); das Problem der inneren Pressefreiheit
- Anstellungsverhältnis (oder Freiberuflichkeit) und deren Folgen; berufliche Aufstiegschancen und ihre Einschätzung, Bereitschaft zum Arbeitsplatzwechsel, berufliche Mobilität, intra- sowie intermediäre Fluktuation, sowie Arbeitsmarktentwicklung und deren Einschätzung durch Berufsangehörige;
- Fragen des Organisationsgrades des Berufs, der Mitgliedschaft in Berufsverbänden

- und Gewerkschaften sowie Einstellungen zu arbeits- und sozialpolitischen, die eigene Berufsgruppe betreffenden Fragen;
- Persönliche Einstellungen und Dispositionen sowie berufsgruppenspezifische Einstellungen zu politischen und gesellschaftlichen Fragen, politischem Selbstverständnis, Parteipräferenzen, -nähe oder -mitgliedschaften von Journalisten in den jeweiligen Medienbereichen (Raabe, 2005, S. 31f).

Was damit deutlich wird: Die Berufsgruppe der Journalisten ist gut erforscht. Hauptsächlich fragte man dabei nach Aspekten im Bezug auf die Arbeitstätigkeit. Selten wurden Journalisten verglichen mit anderen Berufsgruppen. Ausserdem fehlt dieser Forschung das Rahmenkonzept, so ist laut Raabe (2005, S. 32) verschiedentlich der Vorwurf der Theorielosigkeit erhoben worden. Scholl und Weischenberg (1998) merken an: „Auf diese Weise entsteht ein buntes, aber auch sehr beliebig wirkendes Mosaik der Aussagenentstehung und ihrer Akteure“ (S. 39).

Durch die Forschung ergaben sich jedoch Einsichten, wodurch sich die empirische Forschung allmählich entfernte von der Annahme „eines gewissermassen freischwebend handelnden Subjekts“ (Raabe, 2005, S. 37). Sie berücksichtigte vermehrt strukturelle Aspekte bei der Frage nach der Nachrichtenentscheidung. Die Kommunikatorforschung hat sich deshalb von der Persönlichkeitszentrierung weg und immer mehr hin zu einer vielseitigeren Analyse von sozialen Beziehungen entwickelt, die der Entstehung publizistischer Produkte zugrunde liegen. Wahl-Jorgensen und Hanitzsch (2009) unterscheiden in diesem Zusammenhang eine rein empirische (also nicht normative / theoretische) Phase von einer nachfolgenden soziologischen Wende: „The focus shifted to a critical engagement with journalism’s conventions and routines, professional and occupational ideologies and cultures, interpretive communities, and to concepts related to news texts such as framing, storytelling and narrative, as well to the growing importance of the popular in the news“ (S. 6). Den Einfluss der Soziologie auf die Journalismusforschung zeichnen Zelizer (2004) oder Schudson (2005) nach. Darauf, so Wahl-Jorgensen und Hanitzsch (2009, S. 6), sei in den 1990er Jahren eine global-vergleichende Wende eingetreten, in der die komparative Journalismusforschung eine eigene Tradition entwickeln konnte. Einen Überblick über den Stand der komparativen Forschung leistet Hanitzsch (2009).

Raabe (2005) setzt von den vorangegangenen Ansätzen noch eine *wirkungsorientierte Journalismusforschung* ab (selbst wenn diese im Grunde genommen auch mit empirischen Mitteln arbeitet). So wird die Beschäftigung mit dem Beruf Journalismus verknüpft mit Fragen, die auf journalistische Medieninhalte als Ergebnisse des Handelns von Journalisten ausgerichtet sind. Von Interesse ist also der Link zwischen

den Charakteristika journalistischer Wirklichkeitsbeschreibungen und den Einstellungen des Publikums und der Öffentlichkeit. Mit dieser Analyse wird die Kommunikatorseite im Hinblick auf die Effekte bei der Rezipientenseite verbunden. Diese wirkungsorientierte Journalismusforschung hat die Journalisten als Persönlichkeiten wieder indirekt im Blickfeld. Sie hat gemäss Raabe (2005) unter anderem darauf hingewiesen, dass Journalisten „sich a) von der übrigen Bevölkerung hinsichtlich ihrer Meinungen, Einstellungen und Wertorientierungen systematisch unterscheiden, b) eine homogene, nur aneinander orientierte und qua Rekrutierungsregeln geschlossene Gruppe darstellen, c) ein eher missionarisches Selbstverständnis, und überdies d) vergleichsweise grosse Freiräume und wenig redaktionelle Kontrolle der journalistischen Arbeit geniessen“ (S. 48). So kommt es gemäss Raabe „bewusst wie unbewusst zu ‚verzerrten‘ Realitätsdarstellungen in den Medien. Diese stellen wegen der Wirkungsmacht der Medien eine Gefahr für die Rezipienten und letztlich eine Bedrohung des politisch-demokratischen Systems dar“ (S. 48). Daraus entstand laut Scholl und Weischenberg (1998, S. 26) auch eine weitreichende wissenschaftliche Journalismus- und Journalistenkritik, in der die Journalisten als „entfremdete Elite“ beschrieben wurden. Forschung, die mit unterschiedlichen Konzepten untersuchte, inwiefern die Wirklichkeitsbeschreibungen in den Medien mit der gesellschaftlichen Realität (sofern von einer solchen ausgegangen werden kann) übereinstimmen kommen alle zu einem Schluss: „Die Medienberichterstattung weicht von den jeweiligen Realitätsindikatoren ab“ (Raabe, 2005, S. 46).

4.2.2.2 Systemparadigma

Die Ansätze des Systemparadigmas möchten die erwähnte Personfixierung überwinden. Denn die Erkenntnis, zu der man gelangte, ist laut Scholl und Weischenberg (1998): „Wirklichkeitsentwürfe der Medien sind (...) nicht primär das Werk einzelner ‚publizistischer Persönlichkeiten‘, sondern vor allem das Ergebnis von Handlungen in einem systemischen Kontext“ (S. 29). Nach einer Pionierstudie von Rühl (1979) entstand daraus die mikroanalytische Redaktionsforschung. Sie untersuchte die Auseinandersetzung im Rahmen formalisierter sozialer Gebilde. Rühl stützte sich dabei auf die Systemtheorie des Soziologen Niklas Luhmann, der als geistiger Vater der funktional-strukturellen und konstruktivistischen Systemtheorie gilt. In diesem Ansatz nimmt man an, dass sich die Gesellschaft in soziale Systeme differenziert hat, die bestimmte exklusive Funktionen übernehmen, so auch der Journalismus. Nach Meier

(2007) werden als Funktionen etwa genannt: „Herstellung und Bereitstellung von Themen zur öffentlichen Kommunikation“, „Selbstbeobachtung und Synchronisation der Gesellschaft“ oder auch „Erzeugung eines sozialen Gedächtnisses“ (S. 28). Systeme operieren dabei autonom respektive selbstreferentiell, müssen aber zur Erfüllung der Funktion meist in Kontakt mit der Umwelt treten. Die Grenzziehung, was zum System selbst gehört und was in dessen Umwelt verortet werden kann, ist dabei eine zentrale Frage der Systemtheorie. Gemäss diesem Denkansatz werden Redaktionen anhand von System/Umwelt-Modellen rekonstruiert. Der Vergleich soll einen Erkenntnisgewinn liefern. Das Bemühen dieses Ansatzes liegt darin, stringente System-, Funktions-, Leistungs- und Codebestimmungen zu Medien, Öffentlichkeit und Journalismus zu entwickeln, mit denen in der Journalismusforschung gearbeitet werden kann. Denn in der System-/Umwelt-Logik erkannte man – im Gegensatz zur Theorielosigkeit vorheriger Ansätze – ein theoretisches Instrument, mit dem sich laut Raabe (2005) Journalismus „so konzeptualisieren lässt, dass statt der beteiligten Personen relevante Funktionen und Strukturen des Journalismus in den Fokus wissenschaftlicher Aufmerksamkeit geraten. Die dabei zugrunde gelegte systemfunktionalistische Theoriearchitektur rechnet die am Journalismus Beteiligten nicht mehr dem Journalismus sondern dessen Umwelt zu“ (S. 20).

Dieses zweite Paradigma geriet aber unter Kritik die journalistischen Akteure zu marginalisieren. Der systemtheoretische Ansatz blende die Mikrostrukturen der individuellen Persönlichkeit aus, da diese a) eher zufällig statt systematisch und b) eher punktuell statt generell mit den Makrostrukturen von Journalismus inferieren würden, schreibt Hanitzsch (2007a). „Die systemtheoretische Journalismusforschung reduziert Akteure zu Merkmalsträgern und konkretes journalistisches Handeln zu strukturdeterminierten Wahrscheinlichkeiten“ (S. 239). Der Paradigmenwechsel wurde von Reus (2009) auch so auf den Punkt gebracht: „Auf die Begriffsglut Dovifats folgte nun freilich die Kältewelle der Systemtheorie“ (S. 268).

Dennoch sind im Anschluss an Rühl (1979) und auch in Abgrenzung zu ihm neuere Entwicklungen der Systemtheorie genutzt worden, um Journalismus auf einer abstrakten Ebene zu beschreiben. So entsteht laut Raabe (2005, S. 49) bisweilen der Eindruck, Niklaus Luhmann sei zum Leitautor der Journalismusforschung geworden.

4.3 Kulturkonzepte als Integrationskonzepte

4.3.1 Die Suche nach Integrationskonzepten

Aus der Kritik an beiden vorangegangenen Paradigmen entstanden Bemühungen sich beiderseitig anzunähern. Ausarbeitungen von Integrationskonzepten liegen laut Hanitzsch (2007a, S. 240) in zunehmender Zahl vor, die gemäss Raabe (2005) „die theoretischen Defizite und Einseitigkeiten beider Paradigmen zu vermeiden versuchen und eine theoretisch begründete und empirisch ausgerichtete Analyse des Journalismus erlauben sollten, ohne auf die Berücksichtigung der journalistischen Akteure verzichten zu müssen“ (S.20). Dabei ist im deutschsprachigen Raum laut Wyss et al. (2005, S. 304) oft auch die Rede nach der Suche der Verbindung makro- und mikrotheoretischer Sichtweisen, wobei das eine in der Regel generelle, übergeordnete Ebenen meint und letzteres sich auf den journalistischen Akteur bezieht. Gesucht wird ein Link zwischen Mikro- und Makrolevel. Es ist auch die Rede von einer Wiederentdeckung des Individuums (Neverla, 1998, S. 55). Dass dabei die Wiederentdeckung der journalistischen Persönlichkeit so viele wissenschaftstheoretische wie soziologische Fragen stimuliert, wie das Konzept Dimensionen aufweist und Theoretisierungswege eröffnet ist laut Saxer (2009, S. 28f) als Vorteil zu sehen: So bewahren Irritationen im Gefolge der Wiederbelegung angeblich obsoleter Konzepte oder Paradigmen vor vorschneller Kanonisierung jeweils dominierender Problemlösungen. Für die weitere theoretische Verankerung eines primär die Erhellung persönlicher journalistischer Sinnrealisierung anvisierenden Ansatzes liege insbesondere der intensive Rekurs auf das Konzept der Berufskultur und seine Einbettung in so weit möglich empirisch bewährte Kulturtheorie nahe.

Hanitzsch et al. (2007, S. 12f) nennen eine Anzahl unterschiedlicher bisherig formulierten Ideen und Ansätze, etwa die Netzwerktheorie, die Konzeption des Journalisten als auf den eigenen Vorteil bedachten „Homo Oeconomicus“ oder auch die Fruchtbarmachung von Arbeiten Bourdieus für die Journalismusforschung in unterschiedlichen Arbeiten. Dabei habe sich aber bislang kein Ansatz nachhaltig durchgesetzt. Man scheint gegenwärtig in der Journalismustheorie auf eine Wende zu warten, von der man sich eine Integration der Ebenen erhofft.

Gemäss Hanitzsch et al. (2007) findet dabei in der Journalismusforschung eine graduelle Aufwertung des Kulturbegriffs statt, „wovon u.a. die Beschäftigung mit journa-

listischen resp. professionellen Kulturen profitiert“ (S. 13). Ausserdem erfordere der schnell erfolgende Aufschwung der komparativen Journalismusforschung eine Auseinandersetzung mit dem Kulturbegriff. Zelizer (2005) zeigt die Vorteile auf, Journalismus durch die kulturelle Linse zu betrachten. Damit würden Aspekte betrachtet, die bisher vom Radar der Journalismusforschung unentdeckt geblieben sind. Solchen Konzepten soll im Folgenden im Besonderen nachgegangen werden.

4.3.2 Cultural Studies

In dieser Hinsicht bislang wenig furchtbar hat sich die Integration der *Cultural Studies* in die Journalismusforschung erwiesen. Diese haben den Journalismus als Teil der Populärkultur im Blickfeld. Sie konzentrieren sich also weniger auf die Informationsaufgabe, sondern auf die Zerstreuungs- und Unterhaltungsfunktion des Journalismus. Dem Journalismus in diesem Sinn geht es weniger um Wissensvermittlung, sondern vielmehr um die Herstellung eines gemeinsamen kulturellen Verständnisses durch Narration. Dazu kann laut Meier (2007) auch die Fiktion beitragen, wie etwa bei Doku-Soaps: „Authentizität und nicht die Faktizität wird damit zu einem wesentlichen Massstab journalistischer Qualität“ (S. 37). In eine verwandte Richtung geht das Plädoyer von Schwarzenegger (2009), bei der Annäherung an eine Kultur des Journalismus die Bedingungen des Alltags zu berücksichtigen und auch populären, unterhaltenden, trivialen, seichten Journalismus zu integrieren: „Es wäre durchaus zu wünschen, dass weder ‚die Chronisten des Banalen‘ noch ihre Leistungen mit dem Gegenstand ihrer Berichterstattung verwechselt oder gleichgesetzt werden“ (S. 195). Die Anwendung der Cultural Studies hat aber laut Hanitzsch et al. (2007) bisher „nur wenig Interesse für Prozesse der Inhaltsproduktion und non-fiktionale Medieninhalte“ gezeigt (S. 13). Sie interessiert sich Raabe (2005, S. 71) zufolge für den Journalismus aus Rezipientenperspektive, während das journalistische Handeln und die Aussagenproduktion in kultureller Hinsicht unberücksichtigt bleibt. Eine weitere Schwierigkeit des Ansatzes liegt im oft unterschiedlich verwendeten Kulturbegriff.

4.3.3 Journalismuskultur

Eine Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Aspekten von Kultur leistet etwa das aktuelle Grossprojekt „Worlds Of Journalisms“. Ziel ist es, unterschiedliche journalistische Kulturen auf einem Raster gemeinsamer Dimensionen verorten zu können.

Erforscht wird also die Variation journalistischer Kulturen über unterschiedliche Nationen, Medienorganisationen und professionelle Milieus hinweg. *Journalismuskultur* ist laut Hanitzsch (2007b) definiert als „die im Journalismus spezifischen kognitiven, evaluativen und performativen kulturellen Ordnungen, mit denen sich Journalisten ihre Wirklichkeit als bedeutungsvoll erschaffen und die in Form von kollektiven Wissensordnungen ihr Handeln ermöglichen und einschränken“ (S. 374). Die Differenzen journalistischer Kulturen manifestieren sich auf verschiedenen Aggregatsebenen: Auf dem Markolevel (nationale Journalismuskulturen, etwa deutscher vs. amerikanischer Journalismus), dem Mesolevel (journalistische Organisationen, etwa Journalisten vs. Marketingabteilung) und dem Mikrolevel (professionelle Milieus, etwa New Journalism vs. objektiv-neutraler Journalismus).

Dadurch werden national-kulturell bedingte, organisations-kulturell bedingte und professions-kulturell bedingte Einflüsse auf charakteristische Muster der Medienberichterstattung untersucht – und dies unter Berücksichtigung der Verwobenheit der jeweiligen Ebenen und mit der Möglichkeit des internationalen Vergleichs. Denn gerade in der Journalismusforschung ist es relevant, wie der Kontext den Untersuchungsgegenstand prägt und umgekehrt. Ausserdem gilt es der Äquivalenzproblematik genügend Aufmerksamkeit zu schenken (Esser, 2004). Durch ein sorgfältiges Design und ein spezielles Auswertungsverfahren solcher Daten (Mehrebenenanalyse) hofft man in diesem Projekt bisherige, durch die Stichprobenziehung bedingte, statistische Probleme lösen zu können.

Mit dieser integrativen Konzeption gewinnt mit Journalismuskultur laut Hanitzsch (2007b, S. 372) ein Konzept an Schärfe, das die komparative Journalismusforschung insbesondere seit den 1990er Jahren latent inspiriert hat. Gemeint ist die Ambivalenz von zunehmenden Ähnlichkeiten bei gleichzeitig immer noch teilweise gravierenden Unterschieden im Hinblick auf die Merkmale und professionellen Orientierungen von Journalisten (siehe auch Prinzig, 2008). Angesichts der Heterogenität ist die Sprache von Kulturen im Plural. Verwandte Begriffe für diese Pluralität von beruflichen Rollenverständnissen und Praktiken, wie etwa Journalistische Kulturen, Nachrichtenkulturen, Zeitungskulturen oder professionelle Kulturen, blieben bisher wenig elaboriert und benutzen den Kulturbegriff unreflektiert. Eine theoretische und methodologische Fundierung von Journalismuskultur(en) liegt also noch nicht vor.

Hanitzsch (2007b) konzipiert Journalismuskultur folglich eigenständig und bindet sie zugleich an bisherige Forschung an. Er postuliert drei Konstituenten, die wiederum in

sieben kontinuierliche Hauptdimensionen zerlegt werden können. Dieses Modell eröffne einen siebendimensionalen Raum, in dem die journalistischen Kulturen systematisch verglichen und taxonomisch eingeordnet werden könnten. Die drei Konstituenten und sieben Dimensionen sind dabei:

1. Institutionelle Rollen	Was ist die Aufgabe der Journalisten?
Interventionismus	Interventionistisch oder passiv?
Machtdistanz	Als Gegenpol oder loyal?
Marktorientierung	Leser als Konsument oder als Staatsbürger?
2. Epistemologien:	Wie gelangen sie zu wahren Erkenntnissen?
Objektivismus	Korrespondenz oder Subjektivität
Empirismus	Empirisch oder analytisch
3. Ethische Ideologien:	Wie handeln sie ethisch?
Relativismus	Kontextuell oder universell
Idealismus	Mittel oder Zweck

ABBILDUNG 6: Konstituenten und Dimensionen der Journalismuskultur nach Hanitzsch (2007b).

Dem Konzept liegt also ein eher grobes Raster zugrunde. Dies deshalb, weil es Hanitzsch (2007b) zufolge für den internationalen Vergleich taugen und darum „abstrakt und universell genug“ sein muss (S. 373). Studien, die mit dieser Konzeption arbeiten und Journalismuskultur erheben, sind gegenwärtig in Entstehung begriffen.

Das Konzept von Journalismuskultur im vorliegenden Sinn bezieht sich stets auf die Berufsrolle und Aufgabe von Journalisten. Das muss nicht zwingend so sein. Journalismuskultur ist laut Hahn, Schröder und Dietrich (2008) ein „bislang vages wiewohl zentrales Konstrukt“ (S. 7) und kann recht unterschiedliche Auffassungen erfahren, wie sich an der Form unterschiedlicher Ansätze etwa im Sammelband von Hahn (2008) zeigt, aber auch in der Aufstellung von Hanitzsch (2006, S. 173), in welcher dieser sechs Kumulationspunkte in der Erforschung von Journalismuskulturen unterscheidet:

- Territoriale: Kultur in Abhängigkeit von Nationen, Sprachgebieten
- Essentialistische: Kultur als Folge von Geschlecht oder Ethnie
- Milieuspezifisch: Kultur als Folge des Lebensstils oder des Milieus
- Werteorientiert: Kultur definiert durch Werte, Einstellungen und Glauben
- Organisational: Kultur als Folge der Organisationskultur
- Professionell: Kultur als Folge beruflicher Ideologien, Rollenverständnissen

Somit hat sich bislang noch kein einheitlicher Begriff von Journalismuskultur etabliert. Eine übergreifende Theorieintegration der Felder hat sich noch nicht entwickelt.

4.3.4 Lebensstile und Habitus

Dass „*Journalismus als kulturelle Praxis*“ auch anders gedacht werden kann, zeigen Aufsätze von Hradil (2007), Raabe (2007), Willems (2007) und Hanitzsch (2007a), indem die Autoren Lebensstile und Pierre Bourdieus Begrifflichkeiten wie Feld, Habitus oder Milieu in die Journalismusforschung zu integrieren versuchen. Hanitzsch (2007a) etwa dekliniert die Begriffe Feld und Kapital im Bezug auf den Journalismus exemplarisch durch. Und die (in Grundzügen vorgestellte) Habitustheorie besagt, dass soziale Milieus und Lebensstile durch Anpassung an die Lebensbedingungen sozialer Klassen zustande kämen. Daraus resultieren laut Hradil (2007, S. 170) Habitusformen. Der Habitus kann dabei auch beruflicher Art sein. Willems (2007) etwa meint, dass berufsspezifische Habitus „als praktisch generierte Generatoren eines besonderen ‚Gespürs‘, einer ‚Diplomatie‘, einer ‚Geschicklichkeit‘, einer ‚Intuition‘ usw verstanden werden“ (S. 222). Solche Ansätze, insbesondere jene, die sich mit dem Milieubegriff auseinandersetzen, sind mit dem Konzept der Berufspersönlichkeit stark verwandt. Nachfolgend sollen sie darum näher beleuchtet werden. Wenn Raabe (2007) nämlich im Bemühen der Integration von Mikro- und Makrolevel nach einer verbindenden Theorie fragt, fordert er eine Lösung mit folgenden Kriterien:

- dass der soziale Zusammenhang des Journalismus weder an den als Journalisten beteiligten Individuen und ihren subjektiven Handlungszielen, noch ausschliesslich am Funktionssystem bzw. an den journalismus- oder redaktionseigenen Strukturen festgemacht wird;
- dass in den Mittelpunkt der Überlegungen die soziale Praxis dieses spezifischen Handlungs- und Kommunikationszusammenhangs und damit Praktiken von Journalisten (als den Produzenten journalistischer Informationsangebote) wie auch Rezeptionspraktiken auf der Abnehmerseite solcher Angebote rücken;
- dass als Handelnde und Kommunikationsteilnehmer dabei nicht Menschen, Personen bzw. Persönlichkeiten oder individuelle Subjekte in den Blick genommen werden, sondern dass eine theoretische Vorstellung von den Beteiligten als soziale Akteure in Anschlag gebracht wird
- dass die zunächst auf Journalismusstrukturen fokussierte Forschung um eine kulturorientierte Perspektive zu erweitern ist, weil Struktur und Kultur bei der Konstitution raum- und zeitübergreifender sozialer Zusammenhänge zwei Seiten ein- und derselben Medaille sind (Raabe, 2007, S. 190).

Den nachfolgend aufgeführten, als ähnlich zum Konzept Berufspersönlichkeit beschriebenen Ansätzen gemein ist, dass sie diesen Kriterien ungefähr entsprechen (die geforderte Berücksichtigung der Rezeptionspraktiken ausgenommen). Sie alle verweisen auf das soziale und kulturelle Setting, in denen Journalisten sich befinden und gemeinsame, geteilte Kognitionen entwickeln.

4.3.5 Mit Berufspersönlichkeit verwandte Integrationskonzepte

4.3.5.1 Raabe: Milieu und Weltsichten

Der Begriff des *journalistischen Milieus* ist zwar bereits vereinzelt in Texten zur Journalismusforschung aufgetaucht, er hat aber bislang kein analytisches Profil gewonnen. Der davon etablierteste Ansatz von Raabe (2007) verweist ebenfalls auf ein Milieukonzept, erweitert es aber um die Begrifflichkeit von geteilten „Weltsichten“. Mit seinem Konzept befindet sich Raabe in der Nähe der Thematik von Berufspersönlichkeit und Sense Making im Journalismus. Seinen Weg der Kriterienerfüllung sieht Raabe (2007) im Milieukonzept und in der Deklaration von Journalismus als Praxiszusammenhang des sozialen Felds: „Das Milieukonzept (...) erlaubt es zum einen Journalisten mit gemeinsamen (oder ähnlichen) kulturellen Orientierungen und Werthaltungen zusammenzufassen sowie zur Identifizierung und empirischen Ermittlung solcher ‚Grundeinstellungen‘ beizutragen“ (S. 200). Das Milieu setzte an den Schnittstellen zwischen Kultur und Struktur an (S. 207). Raabe geht es nicht um die Deskription der Milieuzugehörigkeit von Journalisten. Er weist stattdessen in seiner Theoriebildung darauf hin, dass Journalisten wie Rezipienten die soziale Welt in der sie leben und handeln als sinnhafte Welt erleben, „und zwar nicht, weil die ‚Objekte‘ der Sozialwelt schon immer mit Sinn versehen wären, sondern weil sie von ihnen mit Sinn und Bedeutung überzogen werden. In diesem Zusammenhang meint ‚Kultur‘ jenes System kollektiver Sinnkonstruktionen, aus denen heraus Menschen soziale Wirklichkeit hervorbringen, verstehen und mit ihr umgehen“ (2005, S. 71). Bei Raabe darf Kultur also als kollektive Sinnkonstruktion verstanden werden. Somit werden soziale Strukturen handlungsrelevant: Menschen entwickeln differente Wirklichkeits-sichten. Diese darf man nicht als Ideologien oder Weltanschauungen missverstehen, sondern sie sind vielmehr allgemein gehaltene Weltsichten. Raabe spricht von symbolisch-kulturellen *Sinnmustern*, die sich „in Form von Wissensvorräten, kulturellen Orientierungen, typischen Deutungsmustern oder ‚Weltsichten‘ niederschlagen und das Denken, Wahrnehmen und Handeln der Akteure ‚von innen‘ sinnhaft (vor-)strukturieren“ (S. 73). Mit dem Ausdruck „*Weltsichten*“ komme dabei die Perspektivität und Konstruktivität jeder sinnhaften Erschließung „sozialer Welt“ zum Ausdruck. Da Menschen gleichzeitig in unterschiedlichen Kontexten leben, partizipieren sie aber an verschiedenen Symbolsystemen, die sie während der Sozialisation verinner-

lichen. Gemäss Raabe kommt der primären Sozialisation somit grundlegendere Bedeutung zu im Vergleich zu nachfolgenden sozialen Erfahrungen.

Äusserliche Begrenzungen der Handlungsspielräume treten den Journalisten zu Berufsbeginn als Fremdwänge entgegen. Im Zug der beruflichen Sozialisation werden sie, als Teil des Vorrats an kulturellen Sinnmustern, zunehmend verinnerlicht und als selbstverständlich betrachtet. Der Einbezug der kulturellen Handlungsgrundlagen ist gemäss Raabe (S. 78f) nicht nur im institutionalisierten Strukturzusammenhang sondern auch in den kulturellen Sinnmustern der Akteure zu suchen. Weltsichten sind somit von der Sozialisation abhängig. So ändere sich der Journalismus auch „wenn mit dem Wechsel von Redaktionspersonal die soziokulturellen Hintergründe der journalistischen Akteure ändern“ (S. 79). Und weiter:

Dies führt nicht nur zu Forschungsfragen nach den kulturellen Orientierungen und „Weltsichten“ journalistischer Akteure zu verschiedenen Zeiten in der Geschichte des Journalismus, sondern auch hinsichtlich zeitgleich nebeneinander bestehender, unterschiedlicher publizistischer Kulturen innerhalb des gegenwärtigen Journalismus und der Rekrutierung und Zusammensetzung des entsprechenden Redaktionspersonals. Auch wären Veränderungen in einzelnen Bereichen des Journalismus dann nicht mehr kurzerhand allein aus dem Wandel von Publikumsinteressen zu erklären. Es könnte sich erweisen, dass sie auch damit zusammenhängen, dass die soziokulturellen Hintergründe nachwachsender Journalisten-Generationen die blosser Fortsetzung publizistischer Traditionen innerhalb des Journalismus gar nicht zulassen würden (Raabe, 2005, S. 79).

Mit Raabes Ansatz werden Journalisten als soziale Akteure konzipiert, die aufgrund ihrer sozialen Herkunft und einer spezifischen Sozialisation kulturelle Erfahrungen aufweisen, die mit Weltsichten einhergehen²³. Die jeweilige Einbettung des Begriffs Milieu in die Makro-, Meso- und Mikroebenen ist dabei so gedacht (Raabe, 2007):

- Auf der Makroebene wird das Milieustrument zur Ermittlung der Struktur sozialer Milieus verwendet. Milieus sind keine eigentlichen Gruppen, sondern beschreiben eher eine durch einen Beobachter erfolgte Gruppierung. Milieus als Ergebnis von Herkunft, Primärsozialisation, Bildung und Laufbahn beeinflussen die Weltsichten
- Auf der Mesoebene sind die Berufsmilieus einzuordnen. „Bei solchen Meso-Milieus lassen sich bereits Formen des Zusammenhalts, der wechselseitigen Orientierung und der erhöhten Binnenkommunikation beobachten, wenn auch nicht als zusammenhängendes Ganzes, sondern eher in je typischen Organisations- und Interaktionskontexten, die zeit- und raumübergreifend einen spezifischen Praxiszusammenhang bilden“ (S. 201). Dabei betreffen gemäss Raabe die hier ausgebildeten symbolisch strukturellen Sinnstrukturen eher journalismusspezifische Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster, was aber nicht bedeute, dass diese mit formellen Verhaltenserwartungen des Journalismus korrespondieren müssten
- Auf der Mikroebene verortet werden kleinere und kleinste Milieus von realen Grup-

²³ Diese teilen sie gemäss Raabe (2005, S. 73) mit anderen gesellschaftlichen Akteuren gleicher soziokultureller Lagen. Es sind also milieuspezifische aber nicht milieubedingte Denk-, Wahrnehmungs- und Deutungsweisen, die Journalisten auszeichnen. Er verwirft somit die Annahme eines rein journalismusspezifischen Habitus, der sich als Folge des metierspezifischen Milieus herausbildet (Raabe, 2007, S. 208).

pen, die am ehesten durch einen entsprechenden Gruppenzusammenhalt und ein Wir-Bewusstsein gekennzeichnet sind

Auf der Meso- und Mikroebene gibt es laut Raabe (2007, S. 203) bislang keine empirischen Untersuchungen der Journalismusforschung. Verwandt sind einzig Arbeiten, die sich Journalismus als „*Interpretive Communities*“ nähern und Journalismusforschung als Kulturanalyse betreiben (Berkowitz & TerKeust, 1999; Zelizer, 1997).

4.3.5.2 Zelizer: Interpretive Communities

Zelizer (1997) Ansatz ist demnach verwandt mit dem obig skizzierten Milieu-Ansatz. Zelizer verwendet nicht den Begriff Milieu, aber sie löst sich ebenfalls von der dominanten Perspektive Journalisten rein als professionelle Berufsgruppe anzusehen und definiert sie stattdessen als eine Gruppe mit geteilten Interpretationen: „Interpretive communities display certain patterns of authority, communication, and memory in their dealings with each other. They establish conventions that are largely tacit and negotiable as to how community members can recognize, create, experience, and talk about texts. In some cases, they act as ‚communities of memory‘, groups that use shared interpretations over time. These views suggest that communities arise less through rigid indicators of training or education - as indicated by the frame of the profession - and more through the informal associations that build up around shared interpretations" (S. 405).

In diesem Ansatz sind Journalisten als eine Gruppe von Personen konzipiert, die sich gemeinsam Geschichten über ihre Herkunft generieren, mit denen sie aktuelle Ereignisse erklären. So wird der Reporter „a performative subject engaging in a process of signification that uses the past as data to generate more contemporary accounts" (S. 408). Zelizer zeigt etwa den Einfluss von verbindenden historischen Ereignissen wie Watergate und McCarthyismus bei den Journalisten auf. So, meint Zelizer, werden Ereignisse nicht zum Zeitpunkt des Geschehens wirksam, sondern dann, wenn sie wiedererzählt werden. Ereignisse werden selbst zur Mythologie.

Der Ansatz von Zelizer ist ein neuartiger, wie sie selbst anerkennt: „Such a dependence by journalists on their collective character has it's own place in scholarship on journalism" (S. 405). Wichtiger Verdienst dieses Ansatzes ist einerseits, dass Zelizer darauf verweist, dass das Vorhandensein geteilter Interpretationen eine Gruppe als solche charakterisieren kann. Andererseits zeigt sie, dass diese Erkenntnis gerade bei Journalisten als Gruppe von „Geschichtenerzählern“ von Bedeutung ist.

4.3.5.3 Donsbach: Psychologie der Nachrichtenentscheide

Auch Donsbach (2004) Ausführungen betreffen Journalisten als soziale Gruppe, als „Milieu“ im weitesten Sinne auf Makro-, Meso-, und Mikroebene. Um die Prozesse zu beschreiben, die innerhalb der sozialen Gruppe wirken, orientiert sich Donsbach an der Psychologie. Um Nachrichtenentscheide von Journalisten zu erklären, verweist er nämlich auf sozial- und kognitionspsychologische Faktoren. Ihm zufolge hatten bisherige Erklärungsversuche beschränkte Erklärungskraft: „Within the theory of news values, the selection (or, better, editorial emphasis) of a news story is explained by the existence and prominence of certain features of the news (like negativism, personalization, etc.). However, this is not an explanatory concept as it only describes the structure of media reality. It does not answer the question why specific factors are more powerful than others“ (S. 135). Er verweist also darauf, dass sich die journalistische Arbeit vorwiegend um Wahrnehmung, Schlussfolgerungen und Beurteilungen dreht und postuliert zwei generelle Bedürfnisse oder Funktionen, die anderen Variablen bedingen.

Das eine ist das Bedürfnis nach *sozialer Validierung von Wahrnehmung*: Journalisten haben gemäss Donsbach bei der Arbeit die ständige Aufgabe zu entscheiden, was wahr und was relevant ist und wie dies zu bewerten ist. Dabei stehen sie in einem Dilemma, weil verschiedene Umstände sie daran hindern: Zeitdruck, Konkurrenzdruck, oft ein Mangel an objektiven Kriterien und der Umstand, dass jede Entscheidung der Natur nach sofort Öffentlichkeit erfährt. Dies birgt das Risiko des öffentlichen Scheiterns. Demnach befinden sich Journalisten bei ihrer Arbeit in dem, was Psychologen eine „unsichere oder unbestimmte Situation“ nennen. Die Psychologie verweist dabei auf die Funktion der Gruppe: Gemäss der Theorie von Festinger (1954, zit. nach Donsbach, 2004, S. 138) wird eine Meinung, ein Glaube oder eine Haltung nur soweit als korrekt, gültig und richtig angesehen, als dass sie verankert ist in einer Gruppe von Menschen mit ähnlichem Glauben, Meinungen oder Haltungen. Hardin und Higgins (1996, zit. nach Donsbach, 2004, S. 138) haben diese Hypothese erweitert. In ihrer Theorie der „shared reality“ kombinieren sie die Theorie des Symbolischen Interaktionismus mit Kommunikationsprozessen. Sie gehen davon aus, dass bei Abwesenheit von sozialer Verifizierung Eindrücke und Erfahrungen flüchtig sind. Erst wenn sie anerkannt werden von andern Personen und geteilt werden in

einem andauernden, dynamischen Prozess der sozialen Verifizierung erhalten sie den phänomenologischen Status von „objektiver Realität“. Dann erst wird eine Erfahrung gültig und richtig, insoweit sie mit andern geteilt werden kann und auch reproduziert wird. Das heisst, dass das Teilen von Erfahrungen diese intersubjektiv richtig macht, also auch generalisierbar, vorhersehbar. Auch wenn es sich darum nicht um die einzige und richtige Wahrheit handelt, ist die soziale Validierung das beste Vorgehen für Individuen um ihre Wahrnehmungen zu verifizieren. Einmal etabliert können solche Realitäten auch unter dem widersprechenden Realitäten bestehen bleiben. Sie haben eine Funktion für die Bildung und Aufrechterhaltungen von Stereotypen und für die Sozialisation von Individuen.

Auf Journalisten bezogen heisst dies, dass sie im Bemühen pseudo-objektive Entscheidungen zu treffen ein grosses Bedürfnis nach „shared reality“ haben. Die Personen an denen sie sich bevorzugt orientieren sind dabei gemäss Donsbach andere Journalisten, also die Berufsgruppe. Dies weil andere Journalisten sich unmittelbar in der Nähe befinden, weil sie die Peergruppe darstellen und somit auch berufliche Normen repräsentieren und dadurch als legitimierter Einfluss auf die Nachrichtenentscheidung betrachtet werden. Für die ausgeprägte Orientierung von Journalisten an anderen Journalisten gibt es vielfache Belege, wie Donsbach aufzeigt. Auch andere Befunde der Journalismusforschung können so begründet werden.

Der andere grosse Faktor gemäss Donsbach ist das Bedürfnis, sich *bestehende Ansichten zu bewahren*. Dabei spielt die Wahrnehmung eine Rolle, So wird nämlich einerseits die Aufmerksamkeit selektiv auf bestimmte Dinge fokussiert, andererseits nehmen Menschen die Dinge, die sie wahrnehmen, selektiv wahr. Die Kognition wird von bisherigen Annahmen und beeinflusst. Bestehendes wird dabei in der Tendenz gestützt und bestätigt.

Auch dieser Ansatz - auch wenn es ihm im Grunde genommen um die Beschreibung von Prozessen geht - betont das soziale Moment bei der Sinnkonstruktion von Journalisten. Donsbachs Ausführungen lenken den Blick auf die spezifische Lage von Journalisten, die sich auf Grund ihrer beruflichen Situation in besonderem Masse aneinander orientieren und ein ausgeprägtes Bedürfnis nach „shared reality“ haben.

4.3.6 Berufspersönlichkeit als Integrationskonzept

4.3.6.1 Einbettung

An diesem Punkt kann nun das Konzept der Berufspersönlichkeit zur Erweiterung der bestehenden Perspektiven eingeführt werden: Wie vorangehend aufgezeigt, bestehen Redaktionen in journalistischen Organisationen aus Individuen, der Prozess ihrer Zusammensetzung wird gewissen Gesetzmässigkeiten (Selektion, Sozialisation) folgen. Wie auch in den vorherig skizzierten Ansätzen werden im Konzept der Berufspersönlichkeit Angehörige eines Berufes zu einer Gruppe respektive zu einem gemeinsamen sozialen Handlungszusammenhang zusammengefasst.

4.3.6.2 Erweiterung der Perspektive

Diese Umwelt, und das ist die wesentliche neue Annahme hier, ist aber bereits von den Persönlichkeiten darin geprägt („the people make the place“). Dies auf unterschiedlichen Ebenen: Sowohl auf dem Mesolevel von Berufsmilieus, als auch auf dem Mikrolevel von Berufsuntergruppen. Die Berufspersönlichkeit ist erwartungsgemäss in Untergruppen gar noch stärker ausgeprägt. Solche Untergruppen können, wie in den Ausführungen zu Subkulturen oder Gegenkulturen ausgeführt, aus unterschiedlichen Gründen entstehen und können auch aus nur geteilt kognitiv wahrgenommenen Strukturen bestehen. Solche Strukturen wiederum sind aber Bestandteil der Berufskultur.

Befinden sich Journalisten im Setting ihrer Arbeitstätigkeit kommt diese a priori Homogenität weiter zum Tragen: Deren Persönlichkeiten - und damit verbunden auch ihre Realitätsauffassungen - zeichnen sich also bereits grundsätzlich durch eine gewisse Homogenität aus. Wie skizziert kommt dann - insbesondere bei Journalisten, die sich oft in unsicheren Situationen befinden - ein dynamischer und andauernder Prozess gemeinsamer Sinnkonstruktion zur Geltung: Während der beruflichen Sozialisation ergibt sich ein stetig erfolgreicher Abgleich von Ansichten, ein gegenseitiges Anbieten von Deutungsmustern und gemeinsame Verwendung von Symbolen während der Arbeitstätigkeit, während Gesprächen, bei Entscheidungsfindungen. Dies führt zu den skizzierten geteilten „Weltsichten“. Selbst wenn Persönlichkeit in der Psychologie als relativ überdauernd konzipiert ist, kann dennoch eine weitere Stabilisierung, Bestätigung und Verfestigung der spezifischen Persönlichkeiten im Beruf angenommen werden.

4.3.7 Nutzen des Theorietransfers

Somit zeigt sich ein Nutzen des Transfers eines aus der Psychologie hergeleiteten neuen Konzepts in die Journalismusforschung: Journalisten sind in diesem Konzept neu als eine Berufsgruppe charakterisiert, die *bereits über eine spezifisch ausgeprägte Berufspersönlichkeit verfügen*. Darauf zu verweisen, stellt eine wesentliche Erweiterung zu den bisherigen und verwandten Integrationsansätzen dar.

Je nach Wirkungsweise der beschriebenen Prozesse (Selektion und Sozialisation) im Journalismus lässt sich eine besondere Prägnanz journalistischer Berufspersönlichkeit schliessen. Somit rückt auch die Persönlichkeit von Journalisten in einem umfassenderen Sinne als bisher in der Journalismusforschung in den Fokus der Aufmerksamkeit. Als Beispiel: Wie verhält es sich mit der Eigenschaft Genauigkeit oder Gewissenhaftigkeit bei Journalisten? Kann diese Eigenschaft als Aspekt der journalistischen Berufspersönlichkeit definiert werden? Wird sie durch Selektion oder Sozialisation eher hervorgebracht oder eher nicht? Entsteht daraus eine Ambivalenz, wenn etwa Donsbach (2004) auf Nachrichtenentscheide unter Unsicherheit verweist, die eine gewisse Nonchalance im Umgang mit Fakten oder in der Definition von „Wahrheit“ erfordern? Was für eine journalistische Berufskultur im Umgang mit Fakten leitet sich allenfalls daraus ab? *Dem Einfluss von bestimmten Eigenschaften in der Modalpersönlichkeit für den Journalismus* wurde bislang nicht explizit nachgegangen. Der Transfer des Konzepts Berufspersönlichkeit in die Journalismusforschung vermittelt hier die dazu notwendigen Grundlagen, anhand derer die Thematik genauer untersucht werden kann.

Weiter lässt sich herleiten: Journalisten entwickeln aus dieser Homogenität gemeinsame Weltsichten. Im Unterschied zu Raabe werden diese hier als berufsspezifisch definiert. Sie bilden ein Teil der Kultur. Diese Weltsichten können also auch als „tiefer liegende Annahmen“ der Berufskultur von Journalisten definiert werden. Aus einer psychologischen und auch medienwissenschaftlichen Perspektive ergibt sich eine mehrfache Relevanz für diese Thematik: Der skizzierte Prozess kann zu berufsspezifischen „*blinden Flecken*“ in Wahrnehmung und Beurteilung von Journalisten führen. Weltsichten von Journalisten sind im Zusammenhang mit den Erkenntnissen der Wirkungsforschung von Interesse: Wenn Journalisten oder Untergruppen sich in der ihnen selbst nicht bewussten (und darum für redaktionelle Kontrollmechanismen unempfindlichen) Weltsichten systematisch von der Normpopulation unterscheiden,

bilden sie auch die Welt anders ab. Es konnte ja auch gezeigt werden, dass etwa Frauen und Männer sich in der Berichterstattung unterscheiden (Rodgers & Thorson, 2003). Der Verweis auf mögliche Auswirkungen der Berufspersönlichkeit auf die Abbildung der Realität in den Medien ist eine Erweiterung der bisherigen Perspektiven. Und diese Thematik ist für Journalisten von besonderem Interesse. Denn Raabe (2005, S.75) weist darauf hin, dass gerade aktuelles Geschehen, das noch nicht als gesellschaftlich ausgedeutet gelten kann und nicht mit einem Konsens versehen wurde Gegenstand der Berichterstattung bildet. Journalismus ist also, wie Zelizer (1997) mit ihrer Charakterisierung von Journalisten als Gruppe von Geschichtenerzählern andeutete, eine kulturelle Leistung. Seine Bedeutung, so Raabe (2005, S.75), liegt in der deutenden Einordnung, in den Akten legitimer Benennung, mit denen Realität geschaffen wird. Oder wie Wahl-Jorgensen und Hanitzsch (2009) schreiben: „As a textual form journalism is (...) the primary sense-making practice of modernity“ (S. 3). Es ist das Schlüsselnarrativ der Moderne, „the first draft of history“ (S.3). Darum macht es Sinn, die aus der Berufspersönlichkeit ableitbaren, geteilten Weltsichten von Journalisten näher zu beleuchten, da sie die Berichterstattung allenfalls systematisch verzerren. Der Transfer von psychologischen Konzepten wie der Berufspersönlichkeit sowie die vorgenommene Einbettung in einen berufs- und organisationskulturellen Kontext in die Journalismusforschung liefern den theoretischen Rahmen zur näheren Untersuchung der Thematik.

Ausserdem können etwa in einer Organisation *journalistische Subkulturen* (wie etwa Ressorts) im Widerstreit liegen, dabei kommen deren jeweilige Weltsichten miteinander in Konflikt: Es ist ja nicht immer eindeutig, welches Ressort sich eines Thema annimmt. Über eine solche Frage der Zuständigkeit und insbesondere über die Herangehensweise an die Berichterstattung, können unterschiedliche Weltsichten geltend gemacht werden. Und nicht nur im direkten Bezug auf die Arbeit sind Weltsichten relevant, auch im Sinne der Berufskultur von Journalisten können Elemente davon auch in Widerstreit geraten mit den Zielen des Unternehmens, etwa bei einem Konflikt zwischen administrativen oder beruflichen Prinzip. Oder sie bewirken Widerstand gegen Wandel im Berufsumfeld (hier: Medienwandel). Solche Prozesse hat ja die psychologische Forschung auf Organisationen ganz allgemein wie obig dargelegt gut dokumentieren können.

In der verbundenen Betrachtung von Berufspersönlichkeit und den kollektiven Realitätsauffassungen als Berufs- respektive Organisationskultur fällt somit der Blick in

der Journalismusforschung dank Theorietransfer auf einige *neue relevante Themenfelder*. Somit leistet der Transfer einerseits eine Erweiterung der Perspektiven. Darüber hinaus, kann auch konstatiert werden, dass das Konzept Berufspersönlichkeit durch den aufgezeigten Anschluss an Berufs- und Organisationskultur in seiner Anwendung auf die Journalismusforschung einer Verbindung von Mikro- und Makroebene entspricht. Berufskultur darf darum als eines der gesuchten Integrationskonzepte gelten, das sowohl Persönlichkeit wie auch Kultur berücksichtigt und mit der Wiederaufnahme der Persönlichkeit in die Journalismusforschung eine alte (fast vergessene) Tradition der Journalismusforschung wiederbelebt.

4.4 Fazit

Mit diesen Ausführungen ist der Stand der Journalismusforschung im Bezug auf die Berücksichtigung der journalistischen Persönlichkeit dargelegt. Journalismusforschung untersucht die Regeln und Arbeitsweisen des Journalismus. Sie untersucht ihren Gegenstand, weil der Journalismus Gestalter von Medieninhalten ist und damit ein weiter reichendes Wirkungspotential hat. Was genau Journalismus und wer ein Journalist ist, das ist aber letztlich schwierig zu definieren - auch aufgrund des offenen Berufszugangs und des Medienwandels. Ebenso stellt sich die Frage, ob der Beruf Journalist als Profession verstanden werden kann. Eine Frage, die mittlerweile eher verneint wird, wie auch in Frage gestellt wird, ob er es überhaupt sein sollte. Kulturvergleichende Forschung hat sich innerhalb der Forschungsrichtung als fruchtbar erwiesen, sie hat auch darauf verwiesen, dass je nach Kulturraum historisch bedingte Unterschiede in der Organisation von Redaktionen bestehen. Das ist auch relevant für die Frage nach der Persönlichkeit: Die journalistische Arbeit kann im deutschsprachigen Raum, wo (noch) keine funktionale Trennung in Reporter, Editor und Kommentator eingeführt ist, als weniger entfremdete Tätigkeit definiert werden. Der deutschsprachige Journalist, lässt sich daraus schliessen, wird sein Werk eher als „Ausdruck der Persönlichkeit“ betrachten als ein Journalist aus den USA oder Grossbritannien.

Wie ausgeführt hatte Journalismusforschung ihre Anfänge in der Begabungsideologie, die sich auf die Persönlichkeit des Journalisten konzentriert hat, allerdings in einer normativen Art. Schon früh wurde etwa in dieser Weise nach einem „Idealtypus“ des Journalisten gesucht und darauf verwiesen, dass allenfalls innerhalb der Journa-

listen unter den Ressorts auch Persönlichkeitsunterschiede bestehen mögen. Da sich bald zeigte, dass Journalismus nicht als Wirken unabhängiger Individuen aufgefasst werden kann, verlor die Frage nach der Persönlichkeit an Stellenwert. Nachfolgend hat man sich im Zuge einer soziologischen Wende von der eher individuumszentrierten Perspektive verabschiedet. Die darauf entstandene, theoriegeleitete und systemische Sichtweise geriet zu einer Art Leitparadigma der Journalismusforschung. Die systemische Herangehensweise hat das Individuum beinahe aus den Augen verloren. Aktuellere Ansätze suchen nun eine Integration, eine Verbindung der Mikro-, Meso- und Makro-Ebenen mit hinreichender Berücksichtigung der journalistischen Akteure. Im Kulturkonzept haben manche Journalismusforscher der dritten Generation eine Möglichkeit dafür gesehen. Diese hat allerdings bisher wenig befriedigende Antworten erbracht.

Im Zuge dieser Darlegung der späteren Journalismusforschung wird deutlich, dass Journalisten mit ihren Eigenschaften hauptsächlich als Träger von Nachrichtenentscheidungen von Interesse sind. Wenn vorliegend nach der Berufspersönlichkeit von Journalisten gefragt wird geschieht dies innerhalb der skizzierten Subjekt- aber auch der Professionssphäre. Berufspersönlichkeit und die mit ihr verbundenen kulturellen Aspekte, werden als moderierende Variablen aufgefasst. Im Unterschied zur bisherigen Forschung ergibt sich die Frage nach der Persönlichkeit aber nicht nur in Bezug auf die unmittelbare Relevanz der Eigenschaften eines Einzelnen für den Nachrichtenentscheid. In einem umfassenderen Sinn ist Persönlichkeit für die Journalismusforschung von Interesse. Wie obig dargelegt hat sich im Zuge der Rezipientenforschung nämlich gezeigt, dass Journalisten kein Abbild der Gesellschaft sind, sondern systematische Unterschiede aufweisen. Sie sind homogen, stark aneinander orientiert und stellen durch ihre Rekrutierungsregeln eine geschlossene Gruppe dar, was in den Medien eine verzerrte Realitätsdarstellung zur Folge hat. Dadurch geraten die Journalisten als Gruppe mit bestimmten Eigenschaften ins Blickfeld.

Wenn auf der Suche nach Integrationskonzepten verschiedene Kulturbegriffe zur Anwendung kommen, sind im vorliegenden Kontext jene soziologisch-kulturellen Ansätze besonders interessant, welche als Gemeinsamkeit haben, dass auch sie im Bemühen den Akteur zu berücksichtigen und auch den strukturellen Zusammenhang nicht zu vernachlässigen, die soziale Gruppe (das Milieu auf unterschiedlichen Levels) als Faktor betonen, in welcher Journalisten geteilte Interpretationen, Weltansichten respektive Realitäten entwickeln, die wiederum als Kultur definiert werden kön-

nen. So betont etwa Raabe (2005, 2007) den Aspekt gegenseitiger Orientierung der Journalisten aneinander und zeigt auf, dass soziale Sinnkonstruktionen als kulturelle Praxis definiert werden können. Dadurch werden die sozialen Strukturen auch handlungsrelevant. Zelizer (1997) verweist darauf, dass diese Prozesse gerade bei Journalisten, die sich ja wiederum als Geschichtenerzähler betätigen, wesentlich sind. Und Donsbach psychologischer Ansatz (2004) hält eine plausible Erklärung bereit, warum ausgerechnet Journalisten, wie oft festgestellt, sich so ausgeprägt aneinander orientieren: Da sie sich oft in unsicheren Situationen befinden, suchen sie nach Verifikation in einer „shared reality“.

In den obig aufgeführten Konzepten spricht Raabe von Milieus, Zelizer von Communities: Die Gemeinschaft und Ähnlichkeit der Personen sind bei beiden latent ein Thema. Die Sinnkonstruktionen dieser Personen hin zu gemeinsamen Realitätsauffassungen, also zu „Weltsichten“ bei Raabe, zu gemeinsamen Interpretationen bei Zelizer respektive zu „shared realities“ von Donsbach: die Prozesse beschreiben im Grunde genommen etwas Verwandtes.

Für die vorliegende Arbeit zeigt sich durch diese Ausführungen, dass die Orientierung an der sozialen Gruppe, und die Prozesse von „gemeinsamen Sinnkonstruktionen“ zu „geteilten Weltsichten“, wie sie nachfolgend vereinfachend als Begrifflichkeit gewählt werden sollen, gerade bei Journalisten ein wesentliches Charakteristikum darstellen, die eine spezifische Kultur hervorbringen.

An diesem Punkt der Ausführungen lässt sich dann auch die Berufspersönlichkeit als Konzept in die Journalismusforschung einfügen, als Konzept, das ebenfalls Angehörige eines Berufes zu einer Gruppe respektive zu einem sozialen Handlungszusammenhang zusammenfasst. Diese Umwelt ist neu aber bereits von den Persönlichkeiten darin geprägt. Ein Umstand, der sich allenfalls auch je nach Subgruppe differenzieren lässt. In der Arbeitstätigkeit hat diese a priori Homogenität der Journalisten prägnanten Einfluss: Bei gemeinsamen Sinnkonstruktionen dieser bereits ähnlichen Personen entsteht ein steter Abgleich. So bilden sich geteilte Weltsichten unter Journalisten heraus.

Daraus lässt sich der Nutzen des Transfers des Konzepts Berufspersönlichkeit und dessen Einbettung in den kulturellen Kontext in die Journalismusforschung charakterisieren: Journalisten werden nun als eine Berufsgruppe charakterisiert, die bereits über eine spezifisch ausgeprägte Berufspersönlichkeit verfügen. Somit wird die Persönlichkeit von Journalisten in einem umfassenderen Sinne als bisher untersucht.

Der Relevanz bestimmter Eigenschaften in der Modalpersönlichkeit für den Journalismus wurde bisher ebenfalls bislang nicht nachgegangen, das Konzept Berufspersönlichkeit liefert hierzu den Rahmen. Der skizzierte Prozess der Herausbildung geteilter Weltsichten kann ausserdem zu berufsspezifischen „blinden Flecken“ in Wahrnehmung und Beurteilung von Journalisten führen. Der Hinweis auf mögliche Auswirkungen der Berufspersönlichkeit auf die Abbildung der Realität in den Medien ist deshalb von Belang, da Journalisten die Berichterstattung allenfalls systematisch verzerren. In ähnlicher Weise können unterschiedliche vorherrschende Weltsichten je nach allfälligen Subgruppen unter Journalisten zu spezifischen Konflikten auf Redaktionen führen.

Mit dem Transfer des psychologischen Konzepts Berufspersönlichkeit und dessen Einbettung in einen berufs- und organisationskulturellen Kontext fällt der Blick in der Journalismusforschung somit auf einige neue und wesentliche Themenfelder, was die bisherigen Perspektiven erweitert. Das Konzept darf ausserdem als eines der gesuchten Integrationskonzepte gelten, das sowohl Persönlichkeit wie auch Kultur berücksichtigt und ausserdem mit der Thematisierung von journalistischer Persönlichkeit eine fast vergessene Tradition der Journalismusforschung wiederbelebt.

Somit kann die Journalismusforschung von einer näheren Untersuchung der Berufspersönlichkeit im Journalismus profitieren. Fragen die nachfolgend also geklärt werden sollten sind: Was für eine Berufspersönlichkeit haben Journalisten? Welches Wissen besteht über deren Berufs- und Organisationskultur? Im Sinne einer Komplexitätsreduktion soll die differentielle Betrachtung (Journalisten in unterschiedlichen Ländern, von unterschiedlichen Medientypen und -systemen) vernachlässigt werden. In der Regel beziehen sich die Ausführungen auf Journalisten im deutschsprachigen Raum.

5 Befunde zur journalistischen Berufspersönlichkeit

5.1 Einleitung

5.1.1 Idealtypus des Journalisten nach Groth

Die Suche gilt nun der Thematisierung von Berufspersönlichkeit respektive den damit verwandten Aspekten in der Journalismusforschung. Einerseits gehören Journalisten laut Wagner (1998, S. 98) zwar zu den von der empirischen Sozialforschung am häufigsten und differenziertesten untersuchten Berufsständen. Andererseits wurde die Persönlichkeit von Journalisten bislang mit einer beschränkten Perspektive untersucht. Sie war von Interesse etwa im Zusammenhang mit Fragen der Ethik, der Rollenauffassungen, der politischen Einstellungen von Journalisten. Viele dieser Faktoren entsprechen aber im Grunde genommen Einstellungen (veränderlich) und können nur bedingt als Persönlichkeitseigenschaften (überdauernd und stabil) definiert werden. Journalisten wurden ausserdem vorwiegend hinsichtlich der Aspekte mit direktem Bezug zu ihrer Aufgabe untersucht. Hier soll wie angesprochen die Persönlichkeit in einem weiteren Sinn, also das ganze Panorama möglicher Eigenschaften, von Belang sein. Nachfolgend wird darum die Persönlichkeit von Journalisten untersucht. Dabei soll es nicht der allzu ambitionierte Anspruch sein in einem umfassenden Sinn alle Aspekte, die bisher je in der Journalismusforschung in irgendeinem Zusammenhang mit „Persönlichkeit“ je untersucht wurden zu gliedern und darzulegen. Vielmehr soll versucht werden mittels einiger Anhaltspunkte ein Bild der journalistischen Berufspersönlichkeit und nachfolgend der Berufs- und Organisationskultur zu skizzieren.

Die Medienwissenschaft hat den Zusammenhang der Themen Persönlichkeit und Beruf bereits früh thematisiert: Groth (1962) etwa stellte sich die Frage, ob „an eine allgemeine Berufspsychologie des Journalismus zu denken ist, ob also ein einheitlicher Idealtypus des Journalisten, den die besonderen Idealtypen lediglich schwächer oder stärker modifizieren und variieren, aufgestellt werden kann, oder ob sich nicht die Berufspsychologie des Journalismus aufsplittet in zahlreiche Sonderuntersu-

chungen“ (S. 365). Damit wurde die Frage nach der Persönlichkeit in ganz ähnlicher Weise thematisiert, wie es im Rahmen dieser Arbeit der Fall sein soll.

Groth erachtete dabei die Persönlichkeit im Journalismus als immanent wichtig: „Diese Bedeutung der Persönlichkeit im Journalismus macht klar, dass jede theoretische Betrachtung des Journalismus in psychologischen Untersuchungen des Journalisten gipfeln muss“ (S. 365). Dabei kommt Groth zum Schluss, dass sich tatsächlich ein Idealtypus ergründen lasse und macht sich dann auf den folgenden rund hundert Seiten seines Werkes auf, die Psychologie des Journalisten zu erläutern. Dies allerdings in einer normativen Weise: Groth beschreibt in zahlreichen Facetten den idealen Journalisten und die Anforderungen an diesen. Daraufhin modifiziert er den Beruf Journalist in (damalig aktuelle) Untergruppen journalistischer Tätigkeit und versucht einen Bezug zur psychologischen Persönlichkeitspsychologie mit ihren Typologien herzustellen. Zuletzt kommt Groth auch darauf zu sprechen, dass gewisse Eigenschaften (er nennt hier etwa Selbstgefälligkeit und Eitelkeit sowie Unduldsamkeit und Fanatismus) durch die Berufsausübung im Menschen noch verstärkt würden. So räsoniert er etwa: „Oder man besuche einmal die verschiedenen Ressorts einer Zeitung, und man wird darüber erstaunt sein, wie ähnlich sich die Mitglieder eines Ressorts untereinander geben und sind, wie verschieden aber auch von den Angehörigen der anderen Ressorts“ (S. 464). Laut Pöttker (2009) meint Groth aber gerade nicht das einmalige Individuum, wenn er von der „journalistischen Persönlichkeit“ spricht, sondern er meint die wiederkehrenden, erwartbaren Regelmässigkeiten, die Muster, die eine Handlungsweise oder einen Persönlichkeitstyp ausmachen: „Weber und Groth sind lediglich methodologische Individualisten, deren Kunst gerade darin besteht, systematisch, mit Blick auf das Allgemeine, das in den singulären Phänomenen Wiederkehrende zu argumentieren, ohne dabei den Subjektstatus des Menschen und die darauf zurückgehenden Differenzierungen seiner Produkte, deren Gesamtheit wir ‚Kultur‘ nennen, aus den Augen zu verlieren“ (S. 54).

Auch das Thema der Homogenität von Journalisten wurde an einzelnen Stellen übrigens aufgenommen. So schreibt etwa Kepplinger (1979): „Die grosse Konsonanz der Journalisten, d.h. die Homogenität ihrer Vorstellungen von sozialen Problemen und die Enge ihres Meinungsspektrums bei der Beurteilung von Problemdimensionen und Problemursachen, dürfte auf einer charakteristischen Kombination von Selbstselektion und Kooptation beim Berufseintritt sowie auf komplexen Anpassungsmechanismen beruhen, deren Ursachen und Folgen den betroffenen Akteuren kaum be-

wusst sein werden“ (S. 13).

5.1.2 Ausgewählte Zitate

In der publizistischen Literatur finden sich ausserdem an vielen Stellen Beschreibungen von der typischen Persönlichkeit von Journalisten. Nur selten werden diese aber sauber aus der Forschung hergeleitet. Sie beruhen eher auf Erfahrung (oder Vorurteilen) der Autoren. Es ist dabei schwer, die Äusserungen klar zu ordnen. Wie bei vielen alltagspsychologischen Persönlichkeitsbeschreibungen vermischen sich Beschreibungen von Eigenschaften mit jenen von Fähigkeiten oder regelmässigen Verhaltensweisen in bestimmten Kontexten etc.

So wurde in der frühen Journalismusforschung laut Russ-Mohl und Faragó (2003, S. 276) eher danach gefragt, welche Persönlichkeitsmerkmale „gute“ Journalisten auszeichnen und nicht, wie Journalisten tatsächlich sind. In dieser Tradition des Begabungsjournalismus werden den Journalisten oft Neigungen und Fähigkeiten im Zusammenhang mit ihrer Arbeit attestiert, also mit und in der Öffentlichkeit zu arbeiten. Dabei werden zusammenfassend insbesondere folgende Eigenschaften genannt (Raabe, 2005, S. 25f)

- Extrovertierte Natur
- Waches Interesse an den Dingen
- Instinktive Witterung von Entwicklungen
- Gewissensbindung,
- Gabe der Einfühlung
- Sendungsbewusstsein
- Sachkunde
- Urteilsfähigkeit
- Verantwortungsbewusstsein
- Beherrschung der Form und des Ausdrucks

Manche der letzteren Nennungen mögen allgemein für das Arbeitsleben von Vorteil sein. Die „Gabe“, der „Instinkt“ der Journalisten findet mancherorts Erwähnung, etwa auch in diesem Zitat von Rosten: "Der Zeitungsmann ist jemand, der ein besonderes Gespür für die Beobachtung von Aspekten der Wirklichkeit besitzt, zusammen mit einem Talent, Segmente der Wirklichkeit in die Grammatik von ‚Stories‘ zu übertragen (1937b zit. und übersetzt von Weischenberg, 2002, S. 489).

Eine lange Tradition nebst der Frage nach der Begabung hat auch die Tendenz, Journalisten als schwierige Zeitgenossen zu charakterisieren, als Individualisten oder „angepasste Aussenseiter“ (Kepplinger, 1979), die sich nur ungern in Kontexte einpassen. Wohl deshalb schreibt Meckel (1999) auch, dass ein Personalmanagement,

welches Journalisten steuern solle, vielmehr ein „Personality-Management“ sein müsse (S. 93). Wie Journalisten charakterisiert werden, zeigt die Auswahl der nachfolgenden Zitate:

Journalisten gelten als eher schwierige Mitarbeiter. Ihr Selbstbewusstsein ist hoch, weil sie glauben, etwas Besonderes zu sein. Innerhalb eines Medienbetriebs halten sie ihren Arbeitsbereich, die Redaktion, für den wichtigsten. Anzeigenverkauf, Vertrieb und Verwaltung folgen auf den Plätzen. Sie legen grossen Wert auf ihre Eigenverantwortlichkeit und beanspruchen möglichst viel Freiraum für ihre Kreativität. Die Integration in eine Organisation mit festgelegten Strukturen und Abläufen empfinden diese Persönlichkeiten eher als Bürde denn als Vorteil. (...) Grundsätzlich allerdings - und das ist die positive Seite der Medaille - sind Journalisten hoch motiviert, da sie einen hohen Selbstverwirklichungsgrad in ihrem Beruf erreichen können (Weichler, 2003, S. 104f).

Der Journalist ist nicht von Haus auf chaotisch, einzelgängerisch oder schwer in Gruppen zu integrieren, es fehlen ihm häufig nur entsprechende Informationen und das entsprechende Training, um einige Defizite auszugleichen und erfolgreich in der Führungssituation zu bestehen (Lünendonk, 2004, S. 290).

An dieser Stelle ist nicht zu verleugnen, dass die Führung von Journalisten sich bisweilen etwas schwieriger gestaltet als die Führung anderer Teams. Journalisten - und das gehört zu ihren vornehmsten Aufgaben - praktizieren Skepsis, hinterfragen Situationen und Entscheidungen, stellen bestehende Systeme in Frage. Diese für einen erfolgreichen Journalisten unabdingbaren Voraussetzungen seiner Arbeit führen dazu, dass redaktionelle Führungskräfte ein besonderes Geschick in der Vermittlung von Informationen, in der Entwicklung von Motivation sowie in der Durchsetzung von bestimmten Vorgaben und der Behandlung von Konflikten zeigen müssen. Die Beratungspraxis bei Verlagen zeigt jedoch, dass in Redaktionen, in denen sich die leitenden Redakteure dieser Aufgabe bewusst stellen, das Arbeitsklima und auch die Effektivität deutlich zunehmen. Dies liegt unter anderem daran, dass ein Journalist aufgrund seines Denkens die begründete und als richtig erkannte Information akzeptiert und entsprechend umsetzt. (...) Journalisten sind einerseits sehr kritische, sehr skeptische, sehr fordernde Teilnehmer in der Trainings- und Seminarsituation, andererseits sehr aufgeschlossene, sehr diskussionsfreudige Menschen, die einmal als richtig erkannte Informationen und Verhaltensweisen mit hoher Motivation und Begeisterung ausprobieren. Es ist also, das sei unterstrichen, keine besondere Schwierigkeit, mit Journalisten in der Trainings- und Workshopsituation - sprich: Führungssituation - zu arbeiten, sondern im Gegenteil eine sehr angenehme, herausfordernde Aufgabe (Lünendonk, 2004, S. 293).

Die erste Seite (der Medaille) wird vom Berufs- und Menschentypus Journalist und Journalistin bestimmt, der auf von erfahrenen Managern der Medienbranche als eher schwierig zu steuern skizziert wird. Dafür gibt es verschiedene Gründe. Viele Journalisten verstehen ihre Arbeit noch heute als schöpferische Einzelleistung, sie sehen ihre Umwelt aus der Distanz des professionellen Beobachters und betrachten sich darüber hinaus gerne als Berufsgruppe mit Privilegien. Journalisten achten deshalb besonders darauf, dass sie ihre beruflichen Freiräume, ihre Eigenverantwortlichkeit und ihre individuelle Kreativität wahren (Meckel, 1999, S. 93).

Aspekte die hier genannt werden sind einerseits schwierig integrierbar, chaotisch, individualistisch bis hin zu einzelgängerisch, distanziert-hinterfragend, mit dem Gefühl etwas Besonderes zu sein aber auch aufgeschlossen, diskussionsfreudig, mit einer hohen Motivation und Kreativität. Journalisten gelten gelegentlich auch als unempfindlich oder ablehnend eingestellt gegenüber ökonomischen Gegebenheiten:

Manchem altgedienten Redakteur sträuben sich noch immer die Haare: „Marketing, Management - damit sollen sich die Verleger herumschlagen!“ Dann, nach der ersten impulsiven

Abwehrreaktion, mit sicherem Gespür der zweite Einwand: „Das kann doch nur Eingriffe in redaktionelle Autonomie bedeuten. Hier gilt es, wachsam zu sein und bestehende Freiräume zu verteidigen“ (Russ-Mohl & Faragó, 2003, S. 252).

Vielen Journalisten erscheint es noch immer ungewohnt, von einem Medienprodukt zu sprechen und die Leser, Hörer und Zuschauer als Kunden zu betrachten (Russ-Mohl & Faragó, 2003, S. 253).

Viele Journalisten sind beruflich stark engagiert und identifizieren sich mit ihrer Arbeit. Fachleute sprechen dann von intrinsischer Motivation. Diese kann zu einer zusätzlichen Innovationsbarriere werden: Geht es darum, redaktionelle Konzepte oder gar Unternehmensziele neu zu definieren und zu entwickeln, ist das professionelle Selbstverständnis der Betroffenen tangiert. Es steht dann Neuerungen oftmals besonders sperrig im Weg (Russ-Mohl & Faragó, 2003, S. 264).

Lünendonk (2004) relativiert diese Äusserungen aber und anerkennt, dass die genannten Schilderungen auch mit anderen Faktoren zusammenhängen können:

Arbeitsbedingungen und Arbeitsklima werden in vielen Redaktionen nicht selten als schwierig empfunden. Als Begründung für dieses Faktum muss dann beispielsweise die Aussage herhalten, Journalisten seien Individualisten und daher schwierige Menschen, die schwer in Teams bzw. in Teamarbeit zu integrieren seien. In Wirklichkeit fehlt es in solchen Redaktionen nur an Führungskräften, die mit den Regeln des Führens und Organisierens vertraut sind (Lünendonk, 2004, S. 287).

Diese letztgenannten Aspekte können, aber müssen nicht zwingend mit der Persönlichkeit von Journalisten zusammenhängen. Sie können auch einfach Reaktionen auf situative Gegebenheiten ihrer professionellen Situation sein. Daraus schliessen lässt sich allenfalls, dass Journalisten bereit sind ihre Autonomie zu verteidigen und sich gegen Neuerungen eher sperren.

Diese Zitate sind eklektisch ausgewählt und werden nicht durch entsprechende Untersuchungen gestützt. Was aber bleibt ist zumindest ein Eindruck: Journalisten gelten bei Personen, die sich mit Journalisten beschäftigen, als schwierige Individualisten, die ihre Mühe haben mit der Einbindung in Kontexte. Sie sind distanzierte Skeptiker und fühlen sich als etwas Besonderes. Sie sind aber auch aufgeschlossene Extrovertierten, mit Motivation und Kreativität.

5.1.3 Stellenwert journalistischer Persönlichkeit

Durch obig aufgeführte Zitate zeigt sich auch, dass die journalistische Persönlichkeit in diesem erweiterten Sinne, oft intuitiv als irgendwie wesentliches Merkmal betrachtet wird. Die eher praxisbezogene Forschung beispielsweise hat - vermutlich auch im Erbe des frühen normativ-ontologischen Individualismus - die Rolle der ausgeprägten, ausdefinierten Persönlichkeit von Journalisten im redaktionellen Setting betont. Demnach muss sich jede Zeitung als Einheit und als funktionierendes Sozialsystem

verstehen, sie profitiert gemäss Reus (2009) gleichzeitig aber auch von ausgeprägten Individualitäten und Temperamenten weil diese das Interesse der Leserschaft wecken: „Gerade deren Eigenart und Subjektivität verleiht, allerdings richtig zusammengeführt, dem System so etwas wie ‚Charakter‘“ (S. 267). Im Hinblick auf Handlungs- und Einflussmöglichkeiten der Individuen vermutet Reus im Handeln des Journalisten eine Kraft für Qualitätsmassstäbe, in der offengelegten Subjektivität (im Sinne der Personalisierung von Urheberschaft) sieht er ein Vermittler für Vertrauen und Nähe für die Rezipienten. Berufintern und nach aussen sieht Reus den Journalisten als Vertreter von Glaubwürdigkeit und dahingehend, dass Journalismus ein schöpferischer Akt ist, auch als Urheber einer kulturellen Aufgabe.

Welche Rolle der Persönlichkeit von Journalisten unter verstärktem Systemdruck heute und morgen zukommt, hat seine Befragung von Chefredaktoren ermittelt: Keiner der Befragten schätzte die Bedeutung der Persönlichkeit gering. Die Chefredaktoren haben einen direkten Zusammenhang zwischen der Leistung des Individuums und gutem Journalismus erkannt. Demgemäss wird das Subjekt als entscheidend und unverzichtbar geschildert: das Redaktionsmitglied müsse seine Persönlichkeit einbringen, sie entscheide über Profil, Farbe und Charakter eines erfolgreichen Angebotes, gebe dem Journalismus ein Gesicht, ja sei Voraussetzung für den Beruf schlechthin. Der Journalismus brauche unabhängige, unvoreingenommene, freie Geister, Persönlichkeiten mit Wertmassstäben und Überzeugungen, welche die Leser überzeugen können. Eine grössere Anzahl von Befragten verwies darauf, dass das Zeitalter des rein nachrichtlichen Journalismus in der Tagespresse zu Ende gehe. Darin liege nun die Chance und Zukunft des Autorenjournalismus mit seinen persönlich geprägten Stilformen. Einige der Befragten beobachteten jedoch, dass die Zahl der „Leuchttürme“ in den Redaktionen abnehme. Vier Redaktionsleiter führten dies darauf zurück, dass das Verlagsmanagement die Entfaltung der Persönlichkeit nicht fördere, sondern mehr und mehr einschränke. Eine interessante Widersprüchlichkeit ergab sich auch darin, dass bei Journalisten nebst einer Anzahl professioneller Rolleneigenschaften auch eine Vielzahl von personenbezogenen Charaktereigenschaften gewünscht wurde. Dazu gehörten auch Aspekte wie Eigensinnigkeit, Unangepasstheit, Widerspruchsgeist. Dass diese mit dem Bestreben kollidieren, Anpassung zu erzwingen, stellt Reus (2009) fest: „Sie bauen auch im Redaktionsalltag Gegengewichte und Gegenkräfte auf, die man als ‚antisystemisch‘ bezeichnen könnte oder die zumindest individuelle Spielräume und Einflussmöglichkeiten innerhalb des

Systems begünstigen“ (S. 280).

Durch die Bereitschaft von Vorgesetzten derlei Charaktereigenschaften zu akzeptieren und zu fördern, erhöht sich also der Spielraum des Individuums. Die angegebenen Einschätzungen widerspiegeln deutlich ein journalistische Verständnis des deutschsprachigen Raums, in dem Charakteristik, persönliche Färbung und in diesem Sinne auch Parteilichkeit nicht nur innerhalb der Redaktion wirken sollen sondern durchaus in die Arbeit wahrnehmbar einfließen dürfen, ja sogar sollen.

5.2 Bisherige empirische Untersuchungen

5.2.1 Extraversion, Neurotizismus und Psychotizismus

Aussagen zur Persönlichkeit von Journalisten auf Basis anerkannter Persönlichkeits-tests sind rar. Eine quantitative Studie von Henningham (1997) leistete diesbezüglich Pionierarbeit, lediglich leider keine besonders sorgfältige. Henningham wendete bei australischen Journalisten ein Persönlichkeitsinventar an, das zwischen den drei Persönlichkeitsaspekten Extraversion (Gesprächigkeit, Aktivität, Dominanz, Abenteuerlust), Neurotizismus (emotionale Labilität, Nervosität, Stress und Ängste) und Psychotizismus (Aggressivität, Egozentrik, Impulsivität, Antisozialität) unterscheidet. Dieses Inventar habe sich im Zusammenhang mit Berufsforschung nach Henningham offenbar bewährt (S. 617). Der Autor untersuchte mit einem Sample von 200 australischen Journalisten drei Hypothesen hinsichtlich ihrer Bewährung:

1. Journalisten sind extrovertierter als der Bevölkerungsdurchschnitt
 → Hierfür fand er Zustimmung
2. Journalisten sind im Neurotizismus gleich wie der Bevölkerungsdurchschnitt
 → Ebenfalls bewiesen: kein signifikanter Unterschied
3. Reporters sind eher extrovertiert als Copy Editors
 → nur ein geringer, aber kein signifikanter Unterschied

Leider haben diese drei Faktoren auf ihrem höchst abstrahierten Level bei der Beschreibung von einem facettenreichen Konstrukt wie Persönlichkeit nicht allzu viel Aussagekraft. Viel mehr als dass Journalisten extravertiert sind, erfährt man nicht. Diese Studie war eher explorativ angelegt, wobei Henningham bei seinen Befunden auch kaum etwas zur Kausalität aussagen konnte. Erfolgreiche Journalisten etwa waren in seiner Studie weniger neurotisch und eher extravertiert als andere. Er sieht das als Beleg dafür, dass bei Journalisten nicht-neurotizistische Extraversion der gewünschten journalistischen Persönlichkeit entspreche. Ob und inwiefern aber diese

Faktoren - allenfalls auch im Zusammenwirken mit anderen Faktoren - gemeinsam zu beruflichem Erfolg allgemein beitragen lässt er ausser Acht. Interessanterweise stellt er sich zum Ende die Frage ob allenfalls bei Journalisten andere Attribute wünschenswert wären: „One point to ponder is whether extroversion is too valued as personality type in journalism (at least according to the stereotype). Is there a case, for example, for the more reflective attributes of introverts?” (S. 621). Damit stellt er auch gleich die Frage der Homogenität und Zusammensetzung von Persönlichkeiten mit ihrer Auswirkung auf den Journalismus - allerdings ohne weiter darauf einzugehen.

5.2.2 Hollands RIASEC Code

Ein anderer Hinweis findet sich bei Hollands (1997) Berufswahltypologie, die bereits dargestellt wurde. Journalisten und auch der Beruf Journalismus können gemäss dieser Typologie mit dem RIASEC Code AIE beschrieben werden, also Artistic (gestalterisch, künstlerisch, sprachlich), Investigative (erforschend, intellektuell) und Enterprising (unternehmerisch, geschäftstüchtig). Dabei kann aber der Code je nach Ansatz der Erhebung anders ausfallen, auch als AIS, ASE, AIC. Dabei beziehen sich die Buchstaben S auf sozial, gesellig und C auf konventionell, norm-orientiert (siehe Joerin Fux, 2005).

5.2.3 Kognitionspsychologie

Stocking und Gross (1989) haben Erkenntnisse der Kognitionspsychologie auf Journalisten angewendet und versucht mit einigen allgemeinspsychologischen kognitiven Prozessen wie Verzerrung und Verfälschung aufzuzeigen, wie die Newsproduktion durch den Persönlichkeitsfaktor Kognition beeinflusst werden kann. Eine Aussage über die Persönlichkeit von Journalisten machen Stocking und Gross aber nicht.

5.2.4 Qualitative Studien

Eine Dissertation von Marshall²⁴ (1997) ging offenbar auf die Spur der „common personality characteristics“ von Journalisten. Als Zugang wählte die Autorin laut Abstract qualitative Interviews mit acht Journalisten und Journalistinnen. In dieser Studie ergab sich eine journalistische Kernpersönlichkeit, die hauptsächlich als Aussenseiter charakterisiert werden kann. Andere Persönlichkeitsaspekte sind Wissensdurst, Be-

²⁴ Nur als Abstract auffindbar.

denken über Macht und Kontrolle, Aufmerksamkeitsbedürfnis und Ausgeglichenheit. Diese Studie bestätigt die vorherigen Erläuterungen eigentlich ganz gut. Wegen der mangelnden persönlichkeitspsychologischen Verankerung und geringen Fallzahl der untersuchten Journalisten hat diese Arbeit jedoch nur beschränkte Aussagekraft.

Bei Blöbaum (2008, S. 35) finden sich Eigenschaften von Journalisten, die 21 befragte Journalisten als charakteristisch für Journalisten angegeben haben. Wobei sich auch hier keine Aufzählung von reinen Persönlichkeitseigenschaften ergeben hat:

- Journalistisches Handwerk beherrschen
- Schnelligkeit
- Stressresistenz
- Kommunikativität, gute Menschenkenntnis
- Flexibilität
- Aufbau von Reputation
- Eigeninitiative, autodidaktisches Lernen
- Spontaneität, Kreativität
- Neugierde, Offenheit
- Distanzfähigkeit, Toleranz
- Sinn für Zeitgeist

Interessant ist, dass hier für einmal Journalisten nach ihrer Einschätzung über Journalisten gefragt wurden. Aber in der Frage bleibt unklar, was eigentlich genau beantwortet wurde: die Frage nach den tatsächlichen Eigenschaften von Journalisten oder jene nach den gewünschten.

5.2.5 Fazit

Journalisten gehören zu den bestuntersuchten Berufsständen. Über deren Persönlichkeit ist jedoch nur wenig Gesichertes bekannt. Einerseits bestehen frühe Schilderungen des Idealtypus des Journalisten, die sich jedoch am Journalisten wie er sein soll orientieren und weniger am Tatsächlichen. Ausserdem bestehen in der Literatur an unterschiedlichen Orten Zitate und summarische Einschätzungen Dritter, die allesamt ein ähnliches Bild zeichnen von Journalisten als schwierige Individualisten und als distanzierte Skeptiker, die sich als etwas Besonderes fühlen, gleichzeitig aber auch als extrovertiert, motiviert und kreativ wahrgenommen werden. Im deutschen Raum wird aber der Persönlichkeit von Journalisten insgesamt grosse Wichtigkeit zugeschrieben.

Bisherige empirische Untersuchungen, welche sich mit der Persönlichkeitseigenschaften von Journalisten beschäftigten, sind rar. Sie haben bislang kein umfassendes Bild der journalistischen Berufspersönlichkeit ergeben. Dieser Frage soll darum nachfolgend nachgegangen werden.

5.3 Selektion von Journalisten

5.3.1 Soziale Herkunft

Will man sich ein besseres Bild der Berufspersönlichkeit von Journalisten verschaffen, gilt es deren Selektion und Sozialisation näher zu beleuchten. Einige interessante Aspekte sollen dabei herausgegriffen werden.

Journalismus ist ein offener Beruf. Er ist als Titel nicht geschützt. In manchen Ländern ist der offene Berufszugang gesetzlich garantiert. Hinsichtlich der Selbstselektion führt das dazu, dass im Prinzip für niemanden formale Schranken bestehen. Auch eine Person ohne jegliche Ausbildung kann, theoretisch gesehen, Journalist werden. In der Praxis verhält es sich jedoch anders. So rekrutieren sich Journalisten gemäss Weischenberg et al. (2006) oft aus einem homogenen Umfeld. Die meisten Journalisten stammen aus der Mittelschicht, Väter und Mütter von Journalisten sind oder waren häufig Angestellte, Beamte oder selbständig tätig. Kinder von Arbeitern stellen die Minderheit. So folgern Weischenberg et al.: „Journalisten sind in ihrer sozialen Zusammensetzung also nicht der Spiegel der Bevölkerung“ (S. 70). Das bestätigt auch Hradil (2007). Ihm zufolge stammen Journalisten vorwiegend aus nur drei von zehn sozialen Milieus, sie rekrutieren sich zu fast 80 Prozent aus dem modernen Arbeitnehmermilieu, dem liberal-intellektuellen und dem postmodernen Milieu. Und diese Zusammensetzung entspricht nicht der Verteilung in der Gesamtbevölkerung. „Dass die Zugehörigkeit zu diesen Milieus Auswirkungen auf die Tätigkeit hat, geht schon daraus hervor, dass zwei Drittel aller Journalisten aus dem Ressort Kultur/Gesellschaft dem liberal-intellektuellen Milieu angehören“ (S. 183).

Den Befund, dass Journalisten aus der Oberen Mittelschicht respektive Oberschicht sind, bestätigt im Wesentlichen auch eine aktuelle Studie des Markt- & Sozialforschungsunternehmens gfs Zürich (2009). Differenzierend lässt sich mit dieser Studie ausführen, dass je nach Medientyp unterschiedliche Personen beschäftigt sind: Laut Studie befinden sich bei Gratiszeitungen und Zeitschriften besonders viele Berufsanfänger mit freien oder befristeten Stellen. Bei den Regional- und Lokalzeitungen ist der Befund heterogener: Dort hat es sowohl viele Berufseinsteiger wie auch altgediente und spät eingestiegene Journalisten. Regional- und Lokalzeitungen sind also sowohl Einstiegsmedien, wie auch ein Hort für „Urgesteine“. Ausserdem ist bei Mitarbeitern von Regional- und Lokalzeitungen der Anteil an Medienschaffenden ohne

akademischen Abschluss und ohne Matur hoch. Stärker als alle anderen Medien rekrutieren Regional- und Lokalzeitungen ihre Beschäftigten aus der unteren Mittelschicht. Währenddem überregionale Tages- und Wochenzeitungen häufiger Journalistinnen und Journalisten aus der Oberschicht beschäftigen, die einen akademischen Abschluss haben. Die bei den begehrtesten Medientypen arbeitenden Journalisten sind auch diejenigen mit hohen Bildungsabschlüssen und solche, die von der sozialen Herkunft her privilegiert sind, so die Studie. Es lässt sich festhalten, dass je nach Medium die Charakteristik der Beschäftigten auch Differenzierungen aufweist. Damit sind zwei wesentliche Aspekte angesprochen: Die Zusammensetzung der Journalisten ist wesentlich und zwar im Hinblick auf die Repräsentativität für die Gesamtbevölkerung. Die Frage nach der Zusammensetzung der Journalisten wurde in der Publizistikwissenschaft in Bezug auf zwei Dinge gestellt: in den USA hinsichtlich des Einbezugs von Minoritäten („Diversity in the Newsroom“), im deutschsprachigen Raum hat sich die Journalismusforschung insbesondere für die politischen Überzeugungen interessiert. Journalisten verorten sich laut Weischenberg et al. (2006, S. 70) in der Regel links der Mitte. Zweitens zeigt sich aber auch die Heterogenität innerhalb der Journalisten. Je nach Ressort können sich Journalisten durchaus voneinander unterscheiden. Auch Blöbaum (2008) zeichnet ein Bild von Journalisten. Sie

- kommen aus Haushalten mit Tageszeitung
- benannten Deutsch als Lieblingsfach
- haben oft Schulämter übernommen oder bei Schülerzeitung mitgemacht
- waren oft schon in Schule in Medienprojekten beteiligt

So scheint es, dass solche Personen Journalisten werden, die mit Medien vertraut sind und sich schon früh für die Medienproduktion interessierten.

5.3.2 Selbstselektion

5.3.2.1 Berufsorientierungen

Bei der Selbstselektion in den Journalismus spielt die Wahrnehmung des Berufes eine Rolle. Welche Personen fühlen sich von einem Beruf angezogen und welche nicht? Diese differentielle Perspektive fand im Kanon der Journalismusforschung bisher kaum Berücksichtigung (ausser eben im Bezug auf die Frage der „Diversity“). In der Regel werden nur die demographischen Merkmale von denen erhoben, die bereits Journalisten zum Beruf auserwählt haben und darin verblieben sind. Wendet

man die drei grundsätzlichen Berufsorientierungen nach Rosenstiel und Stengel (1987) an, nämlich

- Karriereorientierung (viel arbeiten und verdienen wollen)
- Freizeitorientierung (lieber schöne Freizeit als Geld haben wollen)
- alternatives Engagement (engagiert für Sinnstiftendes, auch mit wenig Lohn)

so eignet sich der Journalismus mit vergleichsweise durchschnittlichem Verdienst, langen Arbeitszeiten und gemäss Weischenberg et al. (2006) traditionell grosser Arbeitszufriedenheit für die ersten zwei Berufsorientierungen eher nicht. So werden am ehesten die Personen Journalismus als Beruf wählen die nach einem alternativen Engagement streben.

5.3.2.2 Fiktionale Darstellungen

Ein etablierter Zweig der Journalismusforschung untersucht die fiktionale Darstellung von Journalisten. Diese ist im Zusammenhang mit dem beruflichen Stereotyp relevant. Wie dargelegt hat das antizipierte Bild eines Berufes Einfluss auf die Selbstselektion zu einem Beruf. Das stereotype Bild von Journalismus und Journalisten unterscheidet sich Harrison (2000, S. 111) zufolge dabei je nach Land. Auch fiktionale Darstellungen können massgeblich sein darin, welches Bild sich Menschen über einen Beruf und die Berufsangehörigen konstruieren. Das IJPC-Projekt (www.ijpc.org) der University of Southern California etwa wurde im Jahr 2000 gegründet. Das Projekt zeigt die widersprüchlichen Images von Journalisten in Film, Fernsehen, Radio, Fiktion, Werbung, Comics, Musik, Kunst, Videospielen mit Forschung und Publikationen auf. Dies um zu demonstrieren, wie diese die öffentliche Wahrnehmung von Journalisten beeinflussen. Ein Projekt wird auch der Frage nachgehen, wie diese Images die Journalisten selbst beeinflussen. Diese Fragestellung wäre nicht nur im Zusammenhang der Berufswahl interessant.

Von Studniz (1983) untersuchte die Darstellung von Journalisten in Literatur, Theater, Hörspiel und Film im Bezug auf eine grosse Fülle von Dimensionen wie auch in Bezug auf Persönlichkeitseigenschaften. Den Journalismus in literarischer Fiktion und Wirklichkeit hat Engesser (2005) umfassend untersucht. Bei Weischenberg (2002, S. 391ff) findet sich eine kurze Übersicht zu fiktionalen Darstellungen zum Journalismus, vor allem im Film. Journalisten werden dabei sehr unterschiedlich charakterisiert, einerseits als Helden, als skrupellose Sensationsreporter, als praxisuntaugliche Journalistik-Absolventen, als Zyniker, aber auch als innerlich Unsichere, die an der Aufgabe verzweifeln die Wahrheit zu berichten. „Einschlägige Lexika weisen

mehr als 500 Filme aus, in denen Journalistinnen oder Journalisten eine Hauptrolle spielen. Andererseits gibt es darin keine einheitlichen Handlungsmuster und stereotypen Charakterisierungen, sondern ein riesiges Spektrum unterschiedlichster Plots, die sich jeweils den verschiedenen Film-Genres zuordnen lassen. Die Rolle, welche Journalisten spielen, hat ausserdem mit ‚Medienhandeln‘ häufig weniger zu tun als mit Tätigkeiten, die eher dem Genre des Detektivfilms zuzuordnen sind“ (S. 404).

Dass wochenlange Spurensuche auf eigene Faust, „Recherchen“ in einschlägigen Bars und unangekündigte Hausbesuche bei Informanten nicht zum journalistischen Alltag gehören, führt zu einer verzerrten Wahrnehmung und Romantisierung des journalistischen Berufs im Auge der Öffentlichkeit. Aber auch der Beruf des Kolumnisten oder des Auslandskorrespondenten ist durch fiktionale Darstellungen von einem Nimbus umgeben. Unadäquate fiktionale Informationen können für Berufsanfänger zu Erwartungsenttäuschungen führen. Wie weit entfernt Vorstellung und Realität auseinanderklaffen können zeigt etwa das Zitat von Weischenberg et al. (2006): „Die Ergebnisse der Befragung einer repräsentativen Stichprobe von 1536 Journalisten zeigt, dass das, was uns als der Journalismus - vor allem im Fernsehen - als Glitzerkosmos vorgeführt wird, nur wenig mit dem Mainstream zu tun hat. Ihn bilden Leute, die in Nachrichtenagenturen am Fließband aus Ereignissen Meldungen machen, Sportreporter, die auf zugigen Tribünen frieren und unter Zeitdruck über meist mittelmässige Spiele berichten, und Lokaljournalisten, deren Alltag sich zwischen langweiligen Ausschusssitzungen, Vereinsversammlungen und Jubiläen bewegt“ (S. 186).

5.3.2.3 Stereotyp und Image

Die Images von Journalisten hat auch Lieske (2008) untersucht. Die zwölf befragten Aussenstehenden (zur Hälfte Personen mit Kontakt zu Journalisten, zur Hälfte ohne Kontakt) wussten nicht allzu genau Bescheid über den Berufsstand. Es zeigte sich, dass sie im Allgemeinen unterschieden zwischen zwei Journalistentypen: Der seriöse Typ vereinigt in sich nahezu allen Aspekte des idealen Berufsvertreters, also abgesehen vom Hang zur Selbstdarstellung ist er eine sympathische Persönlichkeit, ehrlich, mutig und interessiert an einer wahrheitsgemässen und ausgewogenen Berichterstattung. Der unseriöse Journalist wird mit dem Boulevard- und Sensationsjournalist assoziiert ; dem Schmierfink, der sich nicht an journalistische Normen hält. Positive und negative Urteile werden gemäss Lieske zu einem nach unten orientier-

ten, negativen Pauschalurteil zusammengefasst. Lieske deutet ihre Ergebnisse als Erklärung für das mässige Abschneiden von Journalisten in Berufsrankings (S. 290).

5.3.2.4 Prestige

Das Prestige von Journalisten untersuchend kommt Weischenberg (2002) zum wenig erhebenden Schluss: „Traditionell ist das Sozialprestige der journalistischen Berufsgruppe nicht besonders hoch“ (S. 435). Weischenberg sieht das schlechte Prestige in den literarischen Darstellungen widerspiegelt und erklärt es durch die anfänglich mangelnde Professionalisierung der Berufsrolle. Am mässigen Prestige habe aber auch der Verberuflichungsprozess wenig geändert. Jahre später hat sich Weischenberg et al. (2006) zufolge der Befund sogar verschlechtert: „Für nur noch zehn Prozent der Bevölkerung gehört ‚Journalist‘ zu den Berufen, die sie am meisten schätzen. (...) Besonders bemerkenswert dabei ist, dass sich der Wert für Journalisten seit 1993 (...) bis heute fast halbiert hat, während er zum Beispiel bei den Ärzten unverändert hoch bleibt“ (S. 15). Als Grund wird bei Weischenberg et al. die Medienkrise von 2002 angeführt (konjunkturell durch wenige Anzeigen, strukturell durch Internetkonkurrenz): „Aus dieser Medienkrise ist schnell eine Journalistenkrise geworden, weil bei stark sinkenden Einnahmen besonders Regionalzeitungen versuchen, ihre vergleichsweise hohen Personal- und Honorarkosten zu reduzieren“ (S. 14).

Ob sich die Medienkrise tatsächlich so schnell auf das öffentliche Prestige von Journalisten auszuwirken vermochte, bleibt dahingestellt. Eine besondere These im Bezug auf das schlechte Prestige von Journalisten vertritt Pöttker (1997), der selbst Journalist ist: Seiner Ansicht nach hat die Schmähung der Journalisten Geschichte. Man wirft Journalisten nebst Charakterlosigkeit auch Opportunismus, Voyeurismus, Negativität und Destruktivismus vor. Diese Aspekte „werden seit je her mit Motiven wie Gewinn- oder Geltungssucht in Zusammenhang gebracht, also als Ausdruck allgemeiner Unmoral interpretiert“ (S. 84). Wenn man aber Massstäbe der allgemeinen Moral anlege, seien Journalisten tatsächlich schlimm. Denn diese Schwächen meint Pöttker, hätten mit der professionellen Mentalität und Moralität des Journalistenberufs zu tun, mit der journalistischen Kultur. Pöttker zeigt folglich auf, dass ganz bestimmte Kernwerte zentral sind für die journalistische Arbeit: Etwa die Offenheit und vorurteilsfreie Wahrnehmung, die von der journalistischen Aufgabe verlangt werden. Ebenso das Grundgebot des An-den-Tag-Bringens. „Das Verschweigen, das Zuwenig-publizieren, auch wenn es durch berufsfremde Umstände wie Zensur erzwungen

wird, ist tendenziell ein stärkerer Verstoß gegen das journalistische Berufsethos als das Zuvielveröffentlichen von Überflüssigem oder Schädlichem“ (S. 87). Ausserdem sei auch das Festhalten an der Wahrheit ein weiterer wichtiger Faktor. Aus diesen Werten, so Pöttker, könne die empfundene Unmoral von Opportunismus, Voyeurismus und Destruktivismus als eigentliche Tugend der Journalisten gesehen werden. Er sieht das als Beleg dafür, dass die universale Moral und professionelle Mentalität nicht selten miteinander konkurrenzieren.

5.3.3 Ausbildungshintergrund

Die Wege in den Journalismus sind sehr heterogen. Im deutschsprachigen Raum, anders als etwa in den USA, gilt ein Journalistik-Studium nicht als Königsweg in den Journalismus. Es gibt unterschiedliche Zugänge. Weischenberg et al. (2006, S. 65f) schreiben von einerseits schillernden Verhältnissen unterschiedlichster Ausbildungswege mit einem nicht-journalistischen Fachstudium (mit oder ohne Abschluss) und zum andern von überbetrieblichen journalistischen Ausbildungen innerhalb oder ausserhalb der Hochschule. Journalismus wird zunehmend zum Akademikerberuf: Aktuell besitzen 66 Prozent der Journalisten einen Hochschulabschluss, zusätzliche 15 Prozent ein Studium ohne Abschluss. Die Kenntnis des universitären Lebens scheint also die Norm zu sein unter den Journalisten. Zu den meist gewählten Fachrichtungen zählen nach Weischenberg et al. (S. 68):

Germanistik/Literatur- und Sprachwissenschaften:	25 Prozent
Journalistik/Kommunikationswissenschaft etc.:	17 Prozent
Sozialwissenschaften:	15 Prozent
Naturwissenschaften:	10 Prozent
Geschichtswissenschaft:	08 Prozent
Wirtschaftswissenschaften:	08 Prozent
andere Geisteswissenschaften:	05 Prozent
andere Hauptfächer:	05 Prozent
Jura:	04 Prozent

Kepplinger (1979, S. 23) wies früh darauf hin, dass Redakteure bei Tageszeitungen vor allem sozialwissenschaftliche Fächer wie Soziologie, Politologie und Ethnologie oder philologische Fächer wie Literaturwissenschaft und Sprachwissenschaft studiert haben. Er verweist (leider ohne genauere Angabe der Herkunft seiner Annahmen) auf dessen Konsequenz: „Das Studium verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen vermittelt nicht nur Sachinformationen, sondern - was in diesem Zusammenhang wichtiger erscheint - unterschiedliche Denkstile, in denen Probleme wahrgenommen, analysiert und beurteilt werden. Den Denkstil von Geisteswissenschaftlern kann man

grob als individualisierend-interpretierend, den Denkstil von Naturwissenschaftlern als verallgemeinernd-erklärend charakterisieren“ (S. 24). Kepplinger ortet darin zwei unterschiedliche „Kulturen“, wobei Journalisten nur aus der einen Kultur stammen würden: „Diese im Kern konservative Mentalität vieler Journalisten zeigt sich nicht zuletzt in der weitverbreiteten Skepsis gegenüber dem Einsatz technisch-wissenschaftlicher Verfahren zur Lösung sozialer Probleme“ (S. 24). Damit hat Kepplinger im Denkansatz vorweggenommen, dass die homogene Persönlichkeit respektive Interessenlage an Thematiken von Journalisten entsprechende Auswirkungen auf Medieninhalte haben kann.

5.3.4 Berufswahl

Als Motiv für die Berufswahl Journalismus nennt Kepplinger (1979) eine Vielzahl verschiedener Motive, wie „die Abneigung gegen festliegende Arbeitszeiten und streng gebundene Weisungsgebundenheit über missionarische Intentionen bis hin zu einem gewissen Selbstdarstellungsdrang“ (S. 10). Im heutigen Kontext ist das zu relativieren, zumal sich die Berufsrealität stark verändert hat. Die universitäre Bildung spielt jedenfalls eine grosse Rolle, sie ist oft die erste Schleuse für die Chance auf einen Arbeitsplatz in den Medien. Während das Hochschulstudium eher generelle Wissensinhalte und Kompetenzen vermittelt, wird das journalistische Wissen nebenbei oder danach erworben durch freie Tätigkeit, Praktika, Volontariate oder Journalistenschulen - in individuell unterschiedlichen Kombinationen. Die Entwicklung zeigt, dass auch im Journalismus von einer „Generation Praktikum“ gesprochen werden kann: Bei der Altersgruppe „bis 36 Jahre“ haben laut Weischenberg et al. (2006, S. 67) gar 90 Prozent ein (oft unbezahltes) Praktikum gemacht und die meisten Volontäre gehen nicht davon aus, direkt übernommen zu werden (S. 92). Journalismus ist demnach kein Beruf, für den man mit einem Hochschulstudium hinreichend vorbereitet ist. Bewerber nehmen für einen Praktikumsplatz auch Unannehmlichkeiten in Kauf, der Konkurrenzdruck ist gross. Auf dem Arbeitsmarkt besteht ein Angebotsüberhang, darum ist es laut Russ-Mohl und Faragó (2003, S. 274) für die Redaktionen nicht schwierig qualifizierten Nachwuchs zu finden.

Dies ist ein Paradox des Journalismus: Einerseits ist die Rede von einem niedrigen Berufsprestige, andererseits ist die Zahl der Bewerber gemessen an der Zahl der freien Stellen sehr hoch. Das mag einerseits damit erklärbar sein, dass in den Ran-

kings nach der Beliebtheit von Berufen gefragt wird. Dass Journalisten in diesen Rankings (im Gegensatz zu anderen Berufen) überhaupt auftauchen, ist im Grunde genommen eine Auszeichnung. Man kann es auch so sehen: Es ist vermessen sich wie Weischenberg (2006, S. 15) zu beklagen, dass für „nur noch zehn Prozent“ Journalist zu den Berufen gehört, die sie am meisten schätzen.

Zeichnet Kepplinger (1979, S. 8) noch das Bild eines Journalisten als Quereinsteigers, der sich in Negativselektion gegen eine Tätigkeit in Wirtschaft oder Staat, ergo für den Journalismus entscheidet (der demnach nicht als Tätigkeit in der Privatwirtschaft angesehen wird...), so ist das Bild bei Blöbaum (2008) anders: Die befragten Journalisten haben in der Regel früh erste Schritte in den Journalismus unternommen. In Berücksichtigung des Medienwandels lässt sich daraus schließen: Man rutscht also nicht mehr so einfach als Quereinsteiger in den Beruf. Vielmehr gilt es sich zu bilden und früh um ein Praktikum zu bewerben und im Laufe der Zeit eigenständig und oft studiumsbegleitend die erforderlichen Kompetenzen anzueignen.

5.3.5 Personalauswahl

Die Rekrutierung in den Journalismus erfolgte schon vor 30 Jahren häufig über eine persönliche Bekanntschaft, die den Kontakt herstellt. So schreibt Kepplinger (1979): „Im Journalismus geschieht die Nachwuchsrekrutierung damit überwiegend durch ein elitäres, kooptationsähnliches Verfahren“ (S. 15). Viel anders ist das laut Weischenberg (2002) heute nicht. „Die schon vorliegenden Studien zur Rekrutierung machen vor allem auf den informellen Charakter vieler Stellenbesetzungen und auf die überwiegend nicht-öffentlichen Rekrutierungskanäle aufmerksam; persönliche Beziehungen dominieren gegenüber der amtlichen Stellenvermittlung und den Stellenanzeigen“ (S. 524). Mängel dieses Verfahrens zeigen sich gemäss Weischenberg vor allem bei Stellenbesetzungen von Chefpositionen, diese erfolgen oft zufällig und werden schnell korrigiert, der nicht transparente Markt führt zu wenig adäquaten Besetzungen und zu einer Zirkularität: Immer die gleichen, bekannten Namen werden favorisiert, auch wenn diese Personen keine spezifische Eignung besitzen. Der Autor kommt zum Schluss: „Methoden moderner Personalauswahl und -führung haben den Journalismus in Deutschland bisher offenbar kaum erreicht. Für die Professionalisierung des Berufs wäre aber die Professionalisierung seiner Rekrutierung eine wichtige Voraussetzung“ (S. 525).

Gegenwärtig ist die Professionalisierung der Rekrutierung aber ohnehin kein vorrangiges Thema. Weischenberg et al. (2006) weisen darauf hin, dass Journalisten im Durchschnitt älter geworden sind. „Eine umfassende Nachwuchsrekrutierung hat in den vergangenen Jahren - sicherlich bestimmt durch die Medienkrise - nicht stattgefunden. Damit widerspiegelt sich in Deutschland eine ähnliche Entwicklung wie in den USA. Der Online-Journalismus ist allerdings der ‚Jungbrunnen‘ mit fast der Hälfte der Journalisten, die jünger als 36 sind“ (S. 59).

Im Gegensatz zum grundsätzlich offenen Berufszugang und der Offenheit, was die spezifische Ausgestaltung des Ausbildungsweges anbelangt, ist der Journalismus also doch eher ein geschlossener Beruf. Als Einstieg dienen freie Tätigkeit, Praktika, Volontariate oder Journalistenschulen. Berufsstände oder Ausbildungsinstitutionen, die Zertifikate verleihen, haben hier demnach wenig Einfluss auf die Zulassung in die berufliche Praxis. Die Organisationen respektive Redaktionen sind die eigentlichen Schleusenwärter in den Journalismus. Da heute der Einstieg nicht abrupt, sondern eher graduell stattfindet, durch ein Vortasten in den Beruf in freier Tätigkeit (eine Möglichkeit, die nicht in allen Berufen gegeben ist), in Praktika und Volontariaten respektive einer Kombination dieser Möglichkeiten – können sich die Newcomer und Organisation gegenseitig annähern, bevor es zu einer Festanstellung kommt. Das relativiert einerseits vorab die angesprochenen potentiellen Erwartungsenttäuschungen. Und dies ermöglicht auch den Organisationen die Bewerber ohne grosses Risiko vorab zu selektionieren.

Trotz der grossen Bewerberzahl gibt es für den Einstieg in den Journalismus keine etablierten Auswahlverfahren. Chefredakteure sehen es als Privileg Personalentscheidungen zu treffen und verlassen sich dabei auf die Intuition. Stellen werden freihändig vergeben (Russ-Mohl & Faragó, 2003, S. 273). So werden also andernorts übliche Tests oder Assessments nicht durchgeführt. Arbeitsproben und das informelle Einstellungsgespräch sind die vorwiegenden Instrumente der Personalselektion. Was die geforderte Qualifikation des journalistischen Nachwuchses und somit die Fremdselektion betrifft, legen Altmeyen und Scholl (1990) ein analytisches Raster journalistischer Kompetenz vor. Sie unterscheiden:

- Fachkompetenz: Instrumentelle Fähigkeiten (Handwerk) und journalistisches Fachwissen
- Vermittlungskompetenz: Artikulationsfähigkeit, Präsentation, Kenntnis der Darstellungsformen
- Sachkompetenz: Ressort-/Spezialwissen, Orientierungswissen

Die Autoren untersuchten in einer Studie ein Sample von 2117 Stellenanzeigen. In diesen wurden hauptsächlich Zeitungs- und Zeitschriftenjournalisten gesucht. Eine erste Sichtung zeigte, dass mit dem dargelegten Raster ein wesentlicher und oft erwähnter Aspekt nicht erfasst werden konnte: Teamgeist, Führungsqualitäten und Kreativität, wie auch Merkmale wie „mobil“, „flexibel“ und „belastbar“ wurden in den untersuchten Anzeigen häufig genannt. Solche individuellen Attribute und Charaktereigenschaften wurden in drei Viertel aller Offerten gefordert, diese Quote wurde weder von Sachkompetenz (62 Prozent) noch Vermittlungskompetenz (rund 42 Prozent) erreicht. Die Autoren kommen zum Fazit: „Medienbetriebe suchen ganz offensichtlich journalistisches Personal, das sich primär durch Persönlichkeits- und Charaktermerkmale sowie durch die Beherrschung des ‚Handwerkzeugs‘ (Recherchieren, Redigieren, Nachrichtenschreiben) auszeichnet. (...) Die Werte für die Zeitungen überraschen allerdings. Niedrige Sachkompetenz, niedrige Fachkompetenz, durchschnittliche Vermittlungskompetenz und ausgeprägte Charaktereigenschaften - das sind die Werte für Tageszeitungsjournalisten“ (S. 253)²⁵.

Eine Übersicht bei Hollifield et al. (2001) zeigt: Kommunikative Fähigkeiten stehen durchwegs an erster Stelle der geforderten Qualifikationen an Journalisten. Was die weiteren Elemente betrifft, kommen Studien zu je unterschiedlichen Schlüssen. Entweder werden nachfolgend andere Sach- und Fachkompetenzen oder aber Persönlichkeitsmerkmale wie etwa Neugier oder Enthusiasmus / Motivation genannt. Bei den Analysen der Stellenanzeigen zeigt sich gemäss Weischenberg (2002, S. 524) ausserdem, dass die „journalistische Begabung“ als Einstellungskriterium an Bedeu-

²⁵ Die Ergebnisse haben aber eine beschränkte Aussagekraft. Die Studie vernachlässigt wichtige Aspekte. Erstens wurde bereits darauf hingewiesen, dass die Stellenvergabe in den meisten Fällen informell verläuft. Eine formelle Besetzung via Stellenanzeige ist eher die Ausnahme, eine Untersuchung von Stellenanzeigen macht darum zur Erhebung geforderter Qualifikationen wenig Sinn. Zweitens ist die Arbeitsprobe oft essentieller Bestandteil einer Bewerbung. Selbst wenn sie nicht verlangt oder beigelegt würde, genügt im heutigen elektronischen Zeitalter ein Blick in die elektronische Mediendatenbank, um sich von Frequenz, Art und Qualität journalistischer Beiträge ein Bild zu machen. Anders als andere Berufe ist Journalismus ein öffentlicher Beruf. Journalisten nehmen sich gegenseitig via Öffentlichkeit wahr. So kann einem sich bewerbenden Journalisten ein Ruf vorausseilen und bei der Bewerbung eine massgebliche Rolle spielen, selbst wenn sich die Verhandlungspartner noch nie begegnet sind. Dies ist in kleinen journalistischen Sphären wie in Fachjournalismuskreisen oder bei sprachlicher/nationaler Kleinräumigkeit wie in der Schweiz durchaus wahrscheinlich. Drittens müssen Aspekte der Sach- und Fachkompetenz nicht als Kriterien explizit in der Stellenanzeige genannt werden. Sie können im CV durch die berufliche Erfahrung und mit den Arbeitsproben bereits gut abgecheckt werden. Meist ist bei der Rekrutierung (gerade eines offenen Berufes) einfacher zu beurteilen, ob eine Person mit einem bestimmten Profil ins bestehende Team passt, als im Vorherein bestimmte, vordefinierte Kriterien zu nennen, welche die Person erfüllen sollte. Viertens nimmt die Zahl der hauptberuflichen Journalisten ab gemäss Weischenberg et al., (2006, S. 187). So ist anzunehmen, dass mittlerweile viele Vorgesetzte Stellen pro forma ausschreiben (etwa weil sie unternehmensintern dazu verpflichtet sind), auch wenn sie schon längst informell besetzt sind.

tung verliert. Vom Begabungsbegriff entfernt sich offenbar also nicht nur die Journalismusforschung, sondern auch die Praxis. Aber nach wie vor spielen Persönlichkeitsmerkmale eine immer noch entscheidende Rolle. Gemäss Meier (2007) kamen jedoch in den vergangenen Jahren Technik und Gestaltungskompetenz als Anforderungskriterien dazu. Dabei gibt es aber keine übereinstimmende Vorstellung vom Begriff der journalistischen Kompetenz. Je nach Ausbildungskonzept wird Anderes als „journalistische Kompetenz“ hervorgehoben: „Verlagsvertreter betonen die handwerklichen Fähigkeiten, die im Volontariat trainiert werden, Journalistik-Professoren eher das Reflexionswissen. Journalisten selbst empfehlen meist den Ausbildungsweg, den sie selbst beschritten haben“ (S. 219).

5.4 Sozialisation von Journalisten

5.4.1 Sozialisation als Enkulturation

5.4.1.1 Aneignung der redaktionellen Linie

Die journalistische Sozialisation steht im Spannungsfeld des Einflusses der Eigentümer und der Arbeitsbeziehungen und Abläufe innerhalb der Redaktion. Laut Donsbach (2009) hat die „verfassungsrechtlich anerkannte Bedeutung des Journalismus für die Meinungs- und Willensbildung in der Gesellschaft einerseits und der Arbeitnehmerstatus der meisten Journalisten andererseits vielfach zu Diskussionen darüber geführt, ob die arbeitsrechtlichen und organisatorischen Bedingungen der journalistischen Tätigkeit eine Einschränkung der Pressefreiheit darstellen“ (S. 103).

Was ersteren Aspekt betrifft gehen Kritiker gemäss Donsbach (2009, S. 104) von einem Konfliktmodell aus, bei dem die Interessen der einer öffentlichen Aufgabe verpflichteten Journalisten mit unternehmerischen Eigeninteressen der Medieneigentümer kollidieren. Das hat laut Donsbach u.a. dazu geführt, dass in einigen Redaktionen Redaktionsstatute erlassen und über die Zuordnung von Richtlinienkompetenz diskutiert wurde. Beim zweiten Aspekt, der Sozialisation in die Arbeitsbeziehungen und Abläufe innerhalb der Redaktion, geht es wie erwähnt nicht um Wissensvermittlung im eigentlichen Sinn, sondern um die Vermittlung von Werten und Normen des Berufes respektive der Organisation. Die Sozialisation prägt die Persönlichkeit der Berufsangehörigen und somit deren Berufskultur. Dabei beinhaltet der Begriff Sozia-

lisation einen zweiseitig erfolgenden Akt: Die Organisation sozialisiert das Individuum und das Individuum sozialisiert sich in die Organisation.

Durch Sozialisation werden Journalisten also an das journalistische Milieu angepasst und eignen sich die Normen einer Redaktion an. Die Studie von Breed (1955) gilt als Grundstein der Sozialisationsforschung in der Journalismusforschung. Breed ging der Frage nach, wie sich bei Redaktionen eine „redaktionelle Linie“ herausbildet, ohne dass sie vom Vorgesetzten direkt befohlen wird und obwohl viele Redakteure persönlich eine andere Meinung haben. Breed entdeckte, welche grosse Bedeutung das Normenlernen für die Kontinuität redaktioneller Produktion besitzt. Diese „redaktionelle Linie“ eignet sich der Neuling durch den Chefredakteur und Kollegen an, durch Redaktionskonferenzen und Hausbroschüren, den Redaktionsklatsch, durch Beobachtungen sowie auch durch die Lektüre der eigenen Zeitung. Und da, wie Breed beobachtete, der Neuling seine Ankerkennung nicht vom Publikum bezieht, sondern durch Arbeitskollegen und Vorgesetzten (siehe Thematik Kollegenorientierung), sind vorwiegend deren Werte relevant für die Orientierung des Neulings. Die redaktionelle Linie wird somit zum Einflussfaktor auf das Handeln der Journalisten. Seiner Meinung nach lernen die Journalisten die Zeitungspolitik durch „Osmose“: Ein Lernprozess, bei dem der Neuling die Rechte und Pflichten seines Status sowie dessen Normen und Werte entdeckt und internalisiert. Er lernt Erwartungen zu antizipieren, um damit Belohnungen zu gewinnen und Strafe zu vermeiden. Ein Journalist passt sich also den Normen der Zeitungspolitik an.

Weischenberg (2002) erkennt in dieser Osmose:

einen Enkulturationsprozess im Grunde sehr simpler Art. Das Redaktionsmitglied liest die eigene Zeitung und lernt so die Hausordnung kennen. Nach und nach passt sich der Neuling den Regeln an,

- weil er bestimmte Sanktionen fürchtet
- weil er sich gegenüber dem Vorgesetzten verpflichtet fühlt oder Angst vor ihm hat
- weil er seinen Status verbessern will
- weil es keine "Gegenmacht" zu den redaktionellen Bezugsgruppen gibt
- weil er die mit dem Beruf verbundenen Gratifikationen schätzt („Wir-Gefühl“, interessante Arbeit, Kontakt mit wichtigen Personen)
- oder schliesslich, weil für ihn die Beschaffung von Nachrichten - unabhängig vom Inhalt - zum Eigenwert geworden ist (S. 529)

Diesen Enkulturationsprozess in Bezug auf die redaktionelle Linie als Anpassungsprozess zu beschreiben, birgt aber eine Problematik: So definiert, ist die Sozialisation als Vorgang konträr zur hochgehaltenen Freiheit von Journalisten, unbeeinflusst das zu schreiben, was sie selbst für richtig halten: Es ist ein „Anpassungsprozess bis hin zur Selbstzensur“ (Weischenberg, 2002, S. 531). Das zeigt, dass journalistische So-

zialisierung in diesem Sinne auch als kontraproduktiv definiert werden kann. Sozialisationseffekte werden von Journalisten jedoch nicht als externe Beeinflussung wahrgenommen, da sie laut Harrison (2000) zur unhinterfragten Selbstverständlichkeit wurde: „All the senior programme editors, however, have a different explanation of editorial control. As they have learnt what is appropriate and acceptable, it seems that they have more autonomy and control, when in fact they have simply begun to subscribe to the corporate view” (S. 130). Die Sozialisierung wurde gemäss diesen Ausführungen hauptsächlich im Hinblick auf die Aneignung der redaktionellen Linie untersucht. Die publizistische Literatur fasst also die Sozialisation eher eng – respektive hat sie nur ein spezifisches Interesse an ihr: rein auf Berichterstattung bezogen und fokussiert auf den beruflichen Beitrag des Journalisten zur Tätigkeit in der Redaktion. Dass Sozialisation weiter definiert werden kann, zeigt die Erinnerung an die Definition von beruflicher Sozialisation nach Lempert (2002): „Unter beruflicher Sozialisation verstehen wir die Entwicklung, das heisst die Entfaltung, Verfestigung und Veränderung individueller Persönlichkeitsstrukturen in Prozessen der direkten und indirekten Auseinandersetzung (Interaktion) mit sozialen und sozial geprägten Merkmalen beruflicher und betrieblicher Umweltstrukturen, die dadurch selbst reproduziert, aber auch transformiert werden können“ (S. 186). Bei Lempert wird der soziale Aspekt von betrieblichen Umweltstrukturen betont. Gemäss Moser (2004) gehören Einarbeitungsmassnahmen, Orientierungsveranstaltungen oder Wissensvermittlung im Bezug auf die berufliche Tätigkeit gerade eben nicht zur Sozialisation. Selbst wenn also die Abgrenzung unterschiedlich gehandhabt wird, wird deutlich, dass es bei der Sozialisation um die Normen und Werte geht, die innerhalb des Berufes und der Organisation wirken. Und nicht in erster Linie um die Normen und Werte der Arbeitstätigkeit selbst²⁶.

²⁶ Eine Analogie mit einer Autoproduktionsstätte kann vielleicht den Unterschied verdeutlichen. So eignen sich beispielsweise die Werkarbeiter einerseits die fachliche Kompetenz an Autos zusammenzubauen. Sie lernen dabei auch, welche Qualitätsvorstellungen das Unternehmen hat: Unsorgfältige Montage wird korrigiert und gerügt, das Auftragen des Farblacks erfordert weniger Aufmerksamkeit. Das wären also Inhalte der Sozialisation. Es geht also um die Vermittlung von Normen und Werten im Bezug auf das Produkt. Diese Form von Sozialisation ist somit eng verwandt mit der Wissensvermittlung. Mit Sozialisation sind aber auch die Normen und Werte gemeint, die innerhalb des sozialen Handlungszusammenhangs wirken: Wie gestalten sich die Arbeitsschichten? Wie werden Probleme angesprochen? Welches Verhalten wird belohnt? Wie geht man mit Vorgesetzten um? Diese Elemente betreffen eher Werte und Normen im sozialen Setting.

Beim journalistischen Produkt herrscht nun ein Sonderfall vor, denn es transportiert eher als ein Auto selbst auch Normen und Werte. Und dieser Sonderfall führt zu einer Überlagerung, die – so die These – dazu geführt hat, dass die Journalismusforschung sich einseitig mit den Normen und Werten der redaktionellen Linie und ihrer Vermittlung beschäftigt hat. Die redaktionelle Linie entspräche beim

5.4.1.2 Aneignung von sozialen Normen und Werten

Unbeachtet blieben in der Journalismusforschung bisher die Normen und Werte im sozialen Setting einer Redaktion: Was für Eigenschaften werden als positiv bewertet? Was für implizite Hausordnungen gelten auf Redaktionen (sofern man das verallgemeinern kann)? Wo und wie wird vermittelt, wie man Probleme angeht, wie Sitzungen geführt werden und was dort thematisiert wird und was viel eher „nebenbei“ beim Kaffeeautomaten Erwähnung findet?

Ein Zitat verweist in diese Richtung. Es geht dabei um die Redaktionskonferenz, wobei Russ-Mohl und Faragó (2003) die Aussage eines Anonymus zitieren: „Wer annimmt, in der Konferenz fände vorwiegend das Weltgeschehen statt, befindet sich im Irrtum. Nur in seltenen Fällen fällt das Weltgeschehen mit dem Geschehen in der Konferenz zusammen. Das Weltgeschehen hat die Zeitung ohnehin täglich im Griff. Das Geschehen lässt sich sortieren, redigieren, verteilen, kürzen, kommentieren und in den Papierkorb befördern. Es hört nie auf. Um sich vor seiner Zudringlichkeit zu schützen, haben die Journalisten den Zynismus adoptiert und die Fähigkeit liebevoller Konzentration auf die Abseitigkeiten der grossen Welt. Ob es der Gebrauch des Konjunktivs, eine fette Linie oder Schreibweise Khomeinis ist, all diese Probleme werden mit grosser Gründlichkeit und unter grossem Einsatz aufgearbeitet“ (S. 272). Welche Persönlichkeitsaspekte respektive welche Kultur durch die journalistische Sozialisation beeinflusst werden und auf welche Art, ist also nicht näher untersucht.

5.4.2 Sozialisation von Newcomern

5.4.2.1 Prozess

Harrison (2000) hat in ihrer Studie von britischen TV-Organisationen den für Newcomer verwirrenden Sozialisationsprozess näher beschrieben: „Newsrooms are dynamic and sometimes frenzied; they are replete with tensions, pressures and constraints; and, in common with all organisations and institutions, they have their own codes and conventions“ (S. 109). Sie konnte beobachten, dass hoffnungsfrohe Newcomer schnell enttäuscht werden: „All the new Journalists are quickly schooled into understanding that investigative journalism is basically a myth and that their success is strongly related to their accuracy and skill in applying journalistic techniques and

Autobau aber den Qualitätsvorstellungen von Montage und Lack. Also den Normen und Werten im Bezug auf das Produkt.

formulas“ (S. 113). Ausserdem werden sie etwa bei BBC hart behandelt. Sie bekommen die langweiligsten Stories zugeteilt und wenn es zur Deadline geht, werden sie von den Älteren ignoriert. Diese sind ungeduldig und angespannt. Das macht es für die Newcomer schwierig Fragen zu stellen oder Hilfe zu bekommen. “All newsrooms are full of these tense, stressed and inexperienced journalists. Those who survive the pressure are, by the nature of their work environment, socialised into a (best) way of doing things which is in total accord with the rest of the news programme or news organisation. In effect this results in a conformity of production and selection” (S. 113). Journalisten, um Verlegenheit zu vermeiden, entwickeln sich Harrison zufolge zu „news junkies“, um sich gegen Wissenslücken abzusichern. Erst nach einer Weile fänden sie aus dem Überlebens-Modus heraus und würden langsam fähig „to contribute to the ebb and flow of newsroom discourse“ (S. 113). Dann habe sich gemäss Harrison ein Journalist die Nuancen und Techniken gemäss der vorherrschenden Kultur angeeignet. Das Ende der Sozialisation – falls es denn ein solches gibt - wird andernorts als Verinnerlichen der Firmenziele (Heinz, 1995, S. 163) oder als das Ausführen der Verhaltensweisen als unreflektierte Selbstverständlichkeiten (Rosenstiel, 2007, S. 140) definiert - bei Harrison ist es der Beitrag zur Ebbe und Flut im Newsroom. Diesen Ausführungen zufolge sind Hartnäckigkeit und Durchsetzungsfähigkeit Eigenschaften, die durch die Sozialisation belohnt werden.

5.4.2.2 Erwartungsenttäuschungen und Identifikation

Auf mögliche Erwartungsenttäuschungen bei Anfängen im Beruf Journalismus aufgrund eines unadäquaten öffentlichen Images wurde bereits ansatzweise eingegangen. Im Zusammenhang mit der Sozialisation sind diese Erwartungen an die Berufsrealität relevant. Der Bereich ist im Bezug auf den Journalismus aber bislang nicht gut dokumentiert. Hienzsch (1990) weist lediglich darauf hin, dass Berufsanfänger eine Reihe von Einstellungen und Werthaltungen schon sehr bald nach dem Eintritt in den Betrieb ändern oder verwerfen. „Schnell nämlich zeigt sich im redaktionellen Alltag, dass Journalismus nicht so sehr mit geistreichem Abwägen, Artikulieren und Schreiben zu tun hat (wie Neulinge und Berufsfremde vermuten), sondern vielmehr mit rascher Einpassung routinisierter Einzelhandlungen in einen bürokratisch organisierten, zeitlichen Zwängen unterworfenen Produktionsprozess“ (S. 103f). Der beschriebene Umstand ist verwandt mit der Erwartungsenttäuschung von Newcomern. Auch Blöbaum (2008, S. 34) stellte fest, dass die von ihm befragten Journalisten ho-

he Erwartungen an ihr Volontariat hatten, dann aber schnell enttäuscht wurden. Die Vorstellung, die sich Bewerber von einer beruflichen Realität machen, korrespondiert nicht immer mit der tatsächlichen Begebenheit. Es gälte vertieft zu untersuchen inwiefern journalistische Bewerber über realistische Vorstellungen verfügen (Realistische Tätigkeitsinformation) und, falls nicht, wie die Enttäuschung verarbeitet wird. Eine Studie des Markt- und Sozialforschungsunternehmens gfs Zürich (2009) stellte fest, dass junge Journalisten nach wenigen Jahren Berufserfahrung im Allgemeinen zufrieden sind. Während ihnen der Wandel im Medienbereich neue Chancen eröffnet, sind die älteren Journalisten vor allem im Pressebereich eher von negativen Effekten betroffen. So äusserten vor allem die älteren Journalisten Gleichgültigkeit und Frustration ihrem Beruf gegenüber. Eine hohe Anzahl von Berufsjahren wirkt sich gemäss dieser Studie negativ auf Commitment aus: Im Journalismus besteht demnach ein hohes Frustrationspotential, das die positive Identifikation, die beim Berufseinstieg vorherrscht, im Verlauf des Berufslebens strapaziert. Insgesamt konnte die Studie auch feststellen, dass Journalisten, die für sich selbst attraktive Berufsalternativen sehen, eine deutlich geringere Identifikation aufweisen. Journalisten hingegen, die sich gut in das soziale Gefüge der Redaktion eingebunden fühlen und Einflussmöglichkeiten innerhalb der Redaktion haben, äussern eine hohe Identifikation mit dem Beruf. Ausserdem spielen nebst Selbstverwirklichungsidealen im Bezug auf das Erreichen von Karrierechancen vor allem auch ausgeprägte Werteorientierungen eine wichtige Rolle bei der beruflichen Identifikation von Journalisten. Das Einkommen ist dabei ein signifikanter aber nachgeordneter Treiber der Berufsidentifikation. Insgesamt ist der Identifikationsgrad gegenüber dem Beruf bei Journalisten ausgesprochen hoch. In den Medien arbeiten deutlich mehr Personen mit einer intrinsischen Motivation als in anderen Berufsfeldern, lautet ein Fazit der Studie.

5.4.3 Sozialisationsinstanzen

5.4.3.1 Kollegen als Orientierungsfaktor

Die Orientierung an Berufskollegen ist ein Thema, das in der Journalismusforschung viel Resonanz erfahren hat, Reinemann (2003) hat bisherige Befunde zusammengetragen. Ihm zufolge wird dieser Ansatz unter dem Begriff Selbstreferenz, Kollegenorientierung oder auch Koorientierung diskutiert.

Kollegenorientierung, wie sie nachfolgend genannt sein soll, entsteht einerseits aus

dem Bedürfnis um eine „soziale Validierung“ journalistischer Auswahlentscheidungen (Donsbach, 2004), sie bezeichnet aber auch eine Form der Peer- oder In-group-Orientierung, die sich im Falle der Journalisten auf eine Berufsgruppe (oder Berufsuntergruppe) bezieht. Dabei hat diese Form von Kommunikation und Interaktion eine normierende Wirkung. Die Annahme ist, dass sie bei Journalisten besonders stark ausgeprägt sei (Reinemann, 2003, S. 34). Als Ursachen gelten laut Reinemann meist die Bedingungen journalistischer Entscheidungsfindung (Entscheidungen müssen oft unter Unsicherheit getroffen werden); das fehlende Publikumbild respektive die fehlende Publikumsorientierung der Journalisten; und die Notwendigkeit zur Konkurrenzbeobachtung. Hierbei sind Kollegenorientierung und Publikumsorientierung aber nicht als Gegensätze aufzufassen. Im Sinne einer Anschlussfähigkeit von Kommunikation ist es für Journalisten wichtig, die Konkurrenz zu beobachten, um zu wissen, über welches Wissen das Publikum bereits verfügt.

Reinemann nennt mit Bezug auf Donsbach (1981, zit. nach Reinemann, 2003, S. 33) fünf Wege der Kollegenorientierung:

- Die soziale Interaktion im Beruf: Kommunikation und Verhaltensbeobachtung während der beruflichen Sozialisation
- Die soziale Interaktion ausserhalb des Berufs: Ausserberufliche soziale Kontakte von Journalisten untereinander.
- Professionelle Kommunikation im engeren Sinn: Kommunikation via journalistische Arbeitsprodukte, zum Beispiel in der Praxis des Gegenlesens oder durch die Wahrnehmung veröffentlichter Beiträge
- Kollegen als Zielgruppe: Orientierung an den Bewertungsmassstäben anderer Journalisten, bei einem fehlenden Publikumbild; die Kollegen werden zum imaginären Gegenüber.
- Mitgliedschaft in formalen Berufsorganisationen: Sozialisierende und verhaltensnormierende Funktion von Berufsverbänden, etwa durch das Aufstellen von Ethikcodices.

Zur sozialen Interaktion innerhalb und ausserhalb des Berufs gibt in der Journalismusforschung Befunde oder Aussagen, dass diese Form von sozialer Interaktion bei Journalisten besonders stark ausgeprägt ist (Reinemann, 2003, S. 34). Kepplinger (1979) etwa spricht von wechselseitiger Antizipierung der Kollegenentscheidungen auf das eigene Verhalten: So vergleichen viele Journalisten ihre eigene Berichterstattung mit der anderer Medien und betrachten ähnliche Berichterstattung als Bestätigung der eigenen Entscheidung. Sie sprechen in der Redaktion Themen ab und folgen etwa im Print auch der Praxis des freiwilligen Gegenlesens (der eine Journalist legt dem Kollegen einen Text zur Beurteilung vor, bevor der Text gedruckt wird): „Die starke Orientierung von Journalisten an ihren Berufskollegen dürfte u.a. darauf zurückzuführen sein, dass sie im Unterschied zu den Angehörigen anderer Berufe für

ein anonymes Publikum arbeiten, das sie nicht oder nur sehr ungenau kennen“ (S. 14). Laut Weischenberg, Malik und Scholl (2006) etwa pflegen Journalisten auch ihre privaten Kontakte oft mit anderen Journalisten. „Was aber in Form von medialer Selbstkritik reinigende Wirkungen haben kann, bekommt autistische Züge, wenn sich die Journalisten bei ihrer Arbeit hauptsächlich um die eigenen Kollegen drehen und sich statt an das ‚wahre Leben‘ und an ‚normale Menschen‘ lieber an ihren Berufsstand halten“ (S. 194f). So zählen laut Weischenberg et al. (2006, S. 150) rund 91 Prozent der Journalisten andere Journalisten zum engerem privaten Freundeskreis, bei 51 Prozent sogar unter den engsten drei Freunden, andere entscheiden sich bewusst dagegen. Journalisten unterhalten sich viel häufiger als die Angehörigen aller anderen Gruppen mit ihren Kollegen über berufliche, lokale und allgemeine politische Probleme. Das ist deshalb relevant, weil unterstellt wird, dass das private Umfeld der Journalisten Auswirkungen auf ihre Arbeit oder eben deren Weltsicht hat: „Journalisten, die ihren Freundes- und Bekanntenkreis auf andere Journalisten konzentrieren, werden in ihrem Privatleben weniger mit den Themen und Problemen anderer Berufe und sozialer Milieus konfrontiert. Denn anders als Lehrer, Ärzte oder Juristen, bei denen die eigene Berufsgruppe vermutlich ebenfalls stark im Freundeskreis vertreten ist, sind Journalisten auf die Beobachtung der Gesellschaft spezialisiert. Wenn nicht nur ihre beruflichen, sondern auch ihre privaten Kontakte stark auf das eigene Berufsfeld fokussiert sind, haben sie es schwer, die Sichtweisen und Sorgen anderer sozialer Gruppen zu erkennen“ (S. 152).

Das Thema scheint also im Bezug auf Journalisten eine besondere Brisanz zu haben. Reinemann (S. 34) weist aber relativierend darauf hin, dass in den betreffenden Studien der validierende Vergleich zu Daten anderer Berufsgruppen fehle.

Von der so skizzierten Kollegenorientierung kann die eingangs erwähnte, oft beinahe synonym verwendete Koorientierung abgegrenzt und präzisiert werden: Gemäss Reinemann (2003, S. 45f) beschreibt sie - anders als die tatsächliche interpersonale oder massenmediale Kommunikation - eine rein kognitive Interdependenz, also eine Art gedankliche Kooperation des Handelns, beispielsweise in der Antizipation der Denkweisen und des Verhaltens einer anderen Person. Als Beispiel kann etwa ein Bericht, der noch gar nicht erschienen ist, Auswirkungen haben auf die Berichterstattung in anderen Medien, weil die Journalisten anderer Medien davon ausgehen, dass er erscheinen wird und ihr Verhalten danach ausrichten.

Kollegen werden also zur wichtigsten Bezugsgruppe des journalistischen Handelns. So bilanziert auch Weischenberg (2002): „Journalisten beziehen Anerkennung nicht primär von Lesern, Hörern oder Zuschauern, sondern von Arbeitskollegen und Vorgesetzten, die zur zentralen Referenz für ihre Wirklichkeitsentwürfe werden“ (S. 530). Entsprechende Untersuchungen weisen deshalb wiederholt auf die grosse Bedeutung hin, welche die Orientierung an Kollegen des eigenen Mediums und anderer Medien für redaktionelle Entscheidungen hat (Reinemann, 2003).

Was für relevante Folgen Kollegenorientierung respektive Koorientierung im Zusammenspiel mit anderen Faktoren für die Berichterstattung haben, konnte etwa Fishman (1978) in Bezug auf die gehäufte Berichterstattung von Kriminalitätsfällen („Crime Waves“) anschaulich nachzeichnen.

5.4.3.2 Mentoren als Vorbilder

Mentoren sind auch im Journalismus Sozialisierungsinstanzen. Nach Blöbaum (2008) sind Vorbilder von Journalisten manchmal prominente Journalisten aber meist sind es Vorgesetzte oder Kollegen. Viele Newcomer suchen sich ihre „Lehrer“ und dies wird positive Erfahrung angesehen. Umgekehrt erachten viele ältere Journalisten es als „Erfolg“ wenn sie sich in der Nachwuchsförderung hervortun konnten. In einer Befragung von Chefredaktoren hat Reus (2009) nach deren prägenden Persönlichkeiten und Vorbildern im Journalismus gefragt. Die Nennungen liessen sich in drei Gruppen zusammenfassen: In gut der Hälfte aller Fälle waren es Personen aus dem (meist früheren) beruflichen Umfeld der Befragten. Die zweite Gruppe bildeten prominente zeitgenössische oder kürzlich journalistisch aktive Persönlichkeiten, mit denen die Befragten zum Teil aber nicht immer selbst beruflich zu tun hatten. Die dritte Gruppe bildeten Personen, die „gleichsam zum kulturellen Erbe des Journalismus gehören und mit denen die Chefredakteure nicht unmittelbar, sondern ausschliesslich über ihr ‚Werk‘ in Berührung kamen“ (S. 281). Auch wenn das nicht immer Mentoren im ursprünglichen Sinne sind, kommt Reus zum Schluss, dass die journalistische Sozialisation in erheblichem Masse auch vom Handeln und Verhalten Einzelner beeinflusst werde (S. 284).

5.4.3.3 Ausserberufliche Sozialisation

Die rein berufliche (ausserorganisationale) Sozialisation von Journalisten wurde bisher in der Forschung selten explizit berücksichtigt, abgesehen von den erwähnten

Gelegenheiten sozialer Interaktion beim Stichwort Kollegenorientierung. Näher zu untersuchen wäre etwa, welchen Beitrag Ethik-Institutionen (Presserat, Publikumsrat), berufliche Organisationen (Qualitätsorganisationen, Recherche-Netzwerke), Gewerkschaften, Berufsanlässe (Podiumsdiskussionen, Preisverleihungen) oder der Kontakt zu Kollegen auf Medienkonferenzen oder Pressereisen Einfluss auf die berufliche Sozialisation haben. Das sind Ort, wo Journalisten mit anderen Journalisten in Kontakt kommen. Diese Kontakte zu Berufskollegen prägen die Sozialisation Einzelner aber auch die Identität als Berufsgruppe.

5.4.4 Sozialisation von Individuen im sozialen Setting

5.4.4.1 Karriere

Eine umfassende Darstellung des Berufsverlaufs von Journalisten wird hier nicht angestrebt. Eine Untersuchung von Blöbaum (2008) offenbart aber einen interessanten Aspekt. Demnach haben Journalisten (frei zusammengefasst):

- eine ausgeprägte Zielstrebigkeit
- eine ambivalente Einstellung zu Karriere: Einerseits ist ein Karrierestreben da, andererseits sehen sie den Beruf als Mittel zur Verwirklichung persönlicher Vorstellungen
- Aufstieg wird eher als durch Zufall und situative Umstände begünstigt, nicht durch auf Beförderung ausgerichtetes Handeln
- Aufstiegsmöglichkeiten sind meist hausintern und durch persönliche Kontakte geprägt
- In der Bewertung ihrer eigenen Karriere sehen die einen den Aufstieg als konsequente Folge ihrer Bemühungen, die andern als rein zufällig - in jedem Fall wird gesagt, dass Glück eine Rolle spielt

Im Zusammenhang mit dem dargelegten Konkurrenzdruck und der mittlerweile oft langen Ausbildungsdauer (Hochschulstudium plus Praktika, Volontariate oder Journalistenschulen) bis Newcomer im Journalismus Fuss gefasst haben, ist dies interessant. Man kann nämlich davon ausgehen, dass die neue Generation Journalisten den Beruf zielgerichtet ergreift, tendenziell zielstrebige und durchsetzungsfähige Personen gelangen in diesen Beruf. Dies kontrastiert wiederum damit, dass nachfolgend in der Karriere Karrierestreben hinderlich ist: Zufälle und situative Umstände bestimmen den Weitergang. Zielstrebigkeit trifft also auf Unbeeinflussbarkeit.

Der Befund Blöbaums deckt sich mit dem von Weischenberg et al. (2006, S. 68), dass der Ausbildungsweg von Journalisten keinerlei Einfluss habe auf ihre spätere berufliche Position. Von den Chefredakteuren sei kein einzelner Weg in den Journalismus häufiger als vom Durchschnitt beschritten worden. Es gebe keinen Weg zum Erfolg im Journalismus interpretieren Weischenberg et al. das Ergebnis. Man

könnte aber auch sagen: Es gibt keinen Weg für eine Aufsteigkarriere. Journalistischer „Erfolg“ kann durchaus alternativ beschrieben werden, etwa durch Reputation oder journalistischen Einfluss. Für Organisationen macht es einerseits nur beschränkt Sinn, gute Journalisten zu befördern und mit administrativen Aufgaben fern der journalistischen Tätigkeit zu versehen. Andererseits werden auch nicht alle Journalisten bereit sein, leitende Aufgaben zu übernehmen.

Blöbaum (2008) gibt diese Erklärung: Demnach nennen Journalisten den Aspekt „Spas bei der Arbeit“ am meisten als Motiv für ihren Verbleib im Beruf, ältere Journalisten (die nach einer Festanstellung streben) auch Sicherheit, finanzielle Absicherung, ausserdem Karriere und Status. Da es auch wenig Stufen gibt, hat der hierarchische Aufstieg an und für sich keinen besonders hohen Stellenwert im Journalismus. Die Beförderungspraxis folgt wie dargelegt eher Zufällen und informellen Gegebenheiten. Einhellig findet sich laut Lünendonk (2004, S. 290) der Befund, dass gezielte Personalentwicklung bisher in den meisten Fällen ausbleibt und im Journalismus Führungsschwächen auszumachen sind. So folgert Lünendonk (2004): „Der klassische Weg einer journalistischen Karriere führt nicht selten fast zwangsläufig in das Dilemma von Organisationslosigkeit und den Mangel an Führungsqualitäten“ (S. 287). Dadurch entsteht nach Weichler (2003) das klassische Dilemma:

Auf der einen Seite komplizierte, sensible Einzelgänger, auf der anderen Seite Vorgesetzte bar jeder Führungserfahrung, so lässt sich - vereinfacht dargestellt - die hierarchische Gliederung in fast allen Redaktionen beschreiben. Für das Personalmanagement zuständig sind in der Regel Journalisten, die fit in Darstellungsformen oder einem Ressort sind, aber nie eine Ausbildung im Führen von anderen Menschen erhalten haben. (...) In den journalistischen Ausbildungsgängen findet Personalführung bislang nicht statt. (...) In der Folge treffen in den Medien täglich Mitarbeiter, die nicht geführt werden wollen, auf Vorgesetzte, die nicht führen können. Eine explosive Mischung, die immer wieder für gewaltige Eruptionen und Fluktuation in den Medienbetrieben sorgt (S. 105).

Der Topos der Führungssituation auf Redaktionen kann zusätzlich zur selbsterfüllenden Prophezeiung werden. Journalistische Führungskräfte lassen sich Lünendonk (2004) zufolge selbst vom Menschenbild der Journalisten leiten: „Wer Journalisten für chronisch unzuverlässig, chaotisch und schwierig hält, wird keine Probleme haben, Bestätigungen seiner Vorurteile zu finden“ (S. 294). Gründe für den eklatanten Nachholbedarf in Personalmanagement und -führung sehen Russ-Mohl und Faragó (2003) darin, dass gute Leute von selbst kamen, denn solange Medien generalistisch orientiert waren, liess sich schnell Ersatz finden: „Oder der Idealismus und die Leidensbereitschaft waren so gross, dass auch qualifizierte Kräfte mit der Abwanderung zögerten“ (S. 273). Der Berufsverlauf von Journalisten scheint demnach gewisse Wi-

dersprüchlichkeiten in sich zu bergen, denen auch nicht mit einer umsichtigen Führung oder sorgfältigen Personalentwicklung begegnet würde.

5.4.4.2 Reputationserwerb

Journalisten befinden sich zwar in gewissen beruflichen und organisationalen Rahmenbedingungen. Dennoch haben sie Freiheitsgrade respektive Möglichkeiten, mit denen sie während der beruflichen Tätigkeit ihre individuelle Position im beruflichen Setting verbessern können. Hummel (2009) thematisiert solche Reputationsstrategien einzelner Journalisten hin zu „journalistischen Persönlichkeiten“. Es ist ein Prozess, an dessen Ende der Journalist steht, der selbst zur Prominenz geworden ist. Gemäss Hummel waren es zuerst Medienhäuser, die erfolgreich journalistische Prominenz durch Präsentation und Emotionalisierung geschaffen haben und die diese zur Publikumsbindung einsetzten. Die Strategie einzelne Journalisten zu Stars zu machen sei ökonomisch häufig lohnend. Dadurch würden Journalisten durch Werbung oder entsprechende Sekundärberichterstattung zu „Markenpersönlichkeiten“, welche die Beachtung des Mediums erhöhen würden (S. 156). Aus diesen Strategien ziehen aber auch die so zu journalistischen Persönlichkeiten gewordenen Personen selbst Vorteile: Sie können ihr errungenes soziales Kapital in ökonomisches umwandeln. Dabei bringen sie selbst ebenfalls individuelle Distinktionsstrategien zum Einsatz. Hummel zeigt in einem Analyseschema (S.158) neben den institutionellen Reputationsstrategien auch persönliche Vorgehensweisen auf. Demnach trägt etwa eine Kooperation mit Machtfeldern zu Eminenz bei, Preisträgerschaft oder Expertenwissen zur Exzellenz, Scoops und Intermedia-Auftritte erhöhen die Prominenz und die Persönlichkeitsexponierung kann zum Starruhm beitragen.

Im Unterschied zu Politikern, meint Hummel, wo die öffentliche Inszenierung und das Politisieren zwei verschiedene Arbeitssphären seien, müssten Vermarktungsstrategien bei Journalisten in deren unmittelbarer Arbeit ansetzen und etwa Themenbearbeitung und Präsentationsweise in hohem Ausmass diesem Ziel anpassen. Dadurch finde eine Transformation des journalistischen Feldes statt (S. 157). Was man daraus entnehmen kann ist der Umstand, dass das Verfolgen von Reputationsstrategien einzelner Journalisten auch deren Arbeit direkt beeinflussen kann.

Wippersberg (2009) weist darauf hin, dass Journalisten bisweilen viel Aufwand in die Entstehung und insbesondere Erhaltung der Prominenz stecken müssten, wodurch die journalistische Aufgabe womöglich zu leiden habe. Sie unterscheidet unter-

schiedliche Formen journalistischer Prominenz. Die Rede ist von „Bildschirmprominenz“ bei Fernsehjournalisten. Im Allgemeinen sei ein Journalist ausserdem auch im Print „berufsprominent“, wenn er innerhalb seiner eigenen Branche prominent sei, was häufig vorkomme. „Interessenprominenz“ sieht sie darin, dass sich die Zielgruppe auf all jene erweitere, die sich für Journalismus und seine Protagonisten generell interessieren. Lokal-Journalisten wiederum könnten Lokal-Prominenz erlangen. Die Autorin beschreibt auch, welche Journalisten bevorzugt Prominenz erlangen:

Bei jenen Journalisten, die Prominenz aufgrund ihrer journalistischen Tätigkeit erlangen, lassen sich bestimmte Häufigkeiten und Muster feststellen, wie Journalisten prominent werden (können): Vermehrt prominent werden Schreiber von Leitartikeln und Glossen (eben meinungsbetonten Darstellungsformen) sowie Blogs (eine vergleichsweise junge journalistische Ausdrucksweise), über die von den Rezipienten geredet oder auf die hingewiesen wird. Diese Anschlusskommunikation, ein typisches Beispiel für die Vergrößerung der Prominenz, funktioniert gut bei Beiträgen in Zeitungen und Zeitschriften (da kann der empfohlene Beitrag „nachgelesen“ werden), schlechter bei einzelnen Artikeln in Nachrichtensendungen. Hier werden die Gestalter der Beiträge ausgesprochen selten bekannt, vielmehr sind es die Moderatoren und Magazin-Präsentatoren, eventuell die Interviewer, die Prominenz erlangen (Wippersberg, 2009, S. 298f).

5.5 Aspekte der Berufskultur von Journalisten

5.5.1 Rahmen der Betrachtung

Die institutionelle Ordnung des Journalismus kann man nach Rühl (1989, S. 254f) in einen Arbeits- und einen Berufskontext unterteilen. Der Arbeitskontext (Arbeitsorganisationen, Arbeitsrollen wie Redakteur oder Korrespondent und redaktionelle Entscheidungsprogramme) ist unmittelbar leistungserbringend, der Berufskontext (Berufsorganisationen, Berufsrollen und Normen) dient der Orientierung. Letzterer ist vorliegend von Interesse im Bezug auf den Begriff „Kultur“. An dieser Stelle soll versucht werden, entsprechende Fragmente der Journalismusforschung zusammenzutragen. Da zu Berufskultur kein Analyseraster vorliegt, soll die Struktur von Organisationspsychologie von Schein (2006) Anwendung finden, mit einer Gliederung in *Artefakte*, *öffentlich propagierte Werte* und *tiefer liegende Annahmen*.

5.5.2 Artefakte

5.5.2.1 Rituale und Riten

Die Journalismusforschung hat einzelne Artefakte der journalistischen Berufskultur untersucht. So gab es eine Phase, in der man sich mit den *Ritualen und Riten* von

Journalisten beschäftigt hat. Dies geschah vor allem durch Analysen im Zusammenhang mit Berichterstattung und Macht. Zelizer (2004) schreibt hierzu: „In that sense, journalistic stories that relied on social order, by showing a nation-state stable under threat, or working via consensus, were evidence of an enactment of political ritual of the highest order“ (S. 59). Auch der Verweis auf Objektivität wurde zum „strategischen Ritual“ von Journalisten erklärt (siehe Tuchman, 1972). Hummel (2009, S. 152) wiederum deutet das Vorweisen des Presseausweises als Beweis der Zugehörigkeit und die Vergabe von Journalistenpreisen als Rituale zur Statuszuweisung und Aufrechterhaltung von Strukturen. Der Ritualbegriff erfreut sich also einer gewissen Beliebtheit, wird aber oft unpräzise angewendet. Nicht immer hat das Konzept darum hohen analytischen Wert. Die Anwendung ethnologischer Konzepte in anderen Kontexten funktioniert aber nur bedingt, worauf Helmers (1993) hingewiesen hat. Routinierte, ritualisierte Strukturen müsste man strenger vom Ritual im Sinne eines berufskulturellen Artefakts abgrenzen.

5.5.2.2 Mythen und Mythos

Auch *Mythen* fanden Aufnahme in der Journalismusforschung. Zwar nicht die Mythen, die sich Journalisten gegenseitig erzählen. Aber jene, die sie selbst schaffen. Bird und Dardenne (2009) etwa betrachten Journalismus und Mythen von einer anderen Seite, nämlich als eine Form von Storytelling. Gemäss dieser Ansicht kann Wahrheit nicht durch empirische Beschreibung wiedergegeben werden. Wahrheit ist vielmehr etwas sozial oder narrativ Konstruiertes. Auch News können demnach nicht bloss die objektive Wiedergabe von Geschehnissen sein, sondern sind eine Form des Storytelling auf mythologische Weise. Innerhalb dieses Verständnisses von Journalismus kann man zwei Stränge verfolgen: Einerseits die Konzeption von News als Mythen und die von News als Storytelling. Im ersten Fall konnte laut Bird und Dardenne eine Untersuchung zeigen, dass die Berichterstattung nach dem Attentat des 11. September 2001 der dreistufigen Struktur eines Begräbnisses entsprach „in which millions of Americans participated through national news media“ (S. 206). Journalisten erfüllen demnach die Funktion von Barden, die in ihrer Berichterstattung vertraute narrative Muster oder Archetypen wiedergeben. Bird und Dardenne präferieren aber die aus ihrer Sicht fruchtbarere Auffassung von News als Storytelling: "Reporters make extensive use of story, especially with the ubiquitous anecdotal lead or in more consciously narrative writing that draws on the traditions of 'new' or 'liter-

ary' journalism and fiction" (S. 207). News folgen vertrauten narrativen Mustern. Die Gefahr liege darin, dass manches Storytelling den Mächtigen diene, welche (bei der Kriegsberichterstattung) sich das Prinzip zu Nutze machen würden und die Narrative beeinflussen würden. "These instances point to the danger of familiar story frames, which provide easy narrative structures to the uncritical journalist" (S. 211).

Der Begriff *Mythos* wird ebenfalls heterogen verwendet. Es ist die Rede von Interaktivität als Mythos des Online Newsrooms (Domingo, 2008) und das Wort Mythen findet auch bei Harrison (2000) Verwendung: „A journalistic culture is produced by and produces a set of consistent formulas, practices, normative judgements and explicit values. A journalistic mythology is passed down to successive generations of journalists. It is transmitted and sustained via: training; shared experiences; shared distance from an understanding of the audience; shared reliance on technology and electronic information sources; shared understanding and acceptance of logistical constraints such as costs, time and space; the need for planning, shared misunderstandings of the origins of control, via agreement on the myth of editorial autonomy; and a shared journalistic language" (S. 137).

Die Übersicht zeigt, wie ethnologische Konzepte in der Journalismusforschung öfters verwendet werden, aber ohne analytischen Rahmen. Das ist auch der Fall, wenn Harrison (2000) etwa auf die „mythical relationship“ verweist, welche Journalisten mit ihrem unsichtbaren Publikum hätten (S. 115), auf den Mythos der Autonomie verweist (S. 129) oder auf das Verhältnis von Journalisten mit Zeit als Form von „Fetischismus“ (S. 123).

5.5.2.3 Sprache, Humor, Ironie, Zynismus

Harrison (2000, S. 134) kommt das Verdienst zu, auf die spezifische *Sprache* von Journalisten zu verweisen, die ein Aussenstehender kaum verstehe: Auffallend sei auch der *Humor, die Ironie und der Zynismus* von Journalisten. Humor wird dabei als Copingstrategie gedeutet: "Sarcasm, cynicism and irony are common currency in any newsroom situation. This is probably due to a variety of common features to be found in all television newsrooms, such as high pressure, and a concentration of intelligent and articulate people. (...) Emotions can be hidden by humour and the culture of journalism demands that people do not give in to time-consuming and inconvenient feeling" (S. 136). Ob das Persönlichkeitseigenschaften sind oder tatsächlich Artefakte der Berufskultur lässt sich letztlich schwierig beurteilen.

5.5.2.4 Alkoholismus, Rauchen

Jedenfalls gehört Zynismus wie auch der (vermeintliche) Hang von Journalisten zum *Alkoholismus* oft zur Schilderung des typischen Journalisten. Weischenberg (2002) meint: "Zum Stereotyp gehört das Bild vom ständig gehetzten Journalisten, den sein Job zum Trinker macht" (S. 406). Alkoholismus, starkes Rauchen und Berufszynismus werden immer wieder als Charakteristik genannt, selbst wenn es nicht erwiesen ist, ob das mit der Realität konform ist. Darauf verweist auch Weischenberg: Man müsse sich fragen, ob der Stereotyp vom hohen Genussmittelkonsum im Journalismus nicht zum Teil selbst erzeugt sei, „sei es zur Fortschreibung eines romantischen Berufsbildes, sei es zur Demonstration besonderer beruflicher Belastungen“ (S. 408).

5.5.2.5 Weitere Aspekte

Schwarzenegger (2009) plädiert dafür, dass bei einer Auseinandersetzung mit einer Kultur des Journalismus die Bedingungen des Alltags beachtet werden. So sollen etwa auch die banalen Zwischentöne des journalistischen Handelns, die in anderen Annäherungen an Journalismuskultur üblicherweise keinen Platz fänden, berücksichtigt werden, da sie alltäglich wirklichkeitswirksame Effekte hätten:

Die Faulheit des Individuums, der Weg des geringsten Aufwands (in der Recherche, in der Abwägung der Fakten), die Gefälligkeit, die Lustlosigkeit und routiniert abgeschliffene Langeweile im wiederholten Umgang mit Themen, persönliche Strategien gegen die Monotonie repetitiver Handlungen in repetitiven Situationen, die Antizipation ablehnender Publikumsreaktionen und deren Abwehr oder Provokation, die Nachlässigkeit, die Stimmungsschwankung, die amouröse Ablenkung (in oder ausserhalb der Redaktion), die ausgewachsene Fehde mit einem Kollegen, persönliche Nah- und Distanzverhältnisse zu (ehemaligen) KollegInnen (aus dem Journalismus oder aus anderen (Kommunikations-)Berufsfeldern) wie auch der Konkurrenzdruck, die Selbstausbeutung unter den Realbedingungen des journalistischen Prekariats, persönliche Betroffenheit oder Motivlage (wenn etwa heftig gegen Besteuerungspläne für Besserverdiener ankommentiert wird, da man sich selbst in der betroffenen Gruppe verorten kann) (S. 190).

Auch diese bisher tatsächlich noch zu wenig beachteten Aspekte dürfen als Artefakte der journalistischen Berufskultur gelten.

Als Artefakte gelten also die Strukturen und Prozesse, zu den Artefakten gehören auch beobachtbare Verhaltensmuster, Kleidung, Dekor, Anekdoten, Witze, Geschichten und Mythen. All diese Aspekte könnte man im Bezug auf den Journalismus sammeln und beschreiben. Sie sind jedoch schwierig zu entschlüsseln, will man eine Analyse der Berufskultur vornehmen, die über das rein Deskriptive hinausgeht.

5.5.3 Öffentlich propagierte Werte: Ethik, Normen, Berufsrollen

Geht es um öffentlich propagierte Werte, wären auf der Makro- oder Mesoebene Ethikcodizes, Leitbilder von Medienunternehmen oder entsprechende Äusserungen von Chefredaktoren zu untersuchen. Diese enthalten Äusserungen zu den Werten, die bewusst propagiert und vertreten werden. Nach aussen und nach innen.

Auf einer Mikroebene kann auf die gut etablierte Forschung zur Berufsrolle respektive zu Rollenselbstverständnissen von Journalisten verwiesen werden. Die Berufsrolle besteht einerseits aus den tatsächlichen beruflichen Anforderungen, andererseits aus dem Rollenselbstverständnis von Journalisten. Beide Aspekte sind nicht deckungsgleich (Esser & Wessler, 2002, S. 167). Unterschiedliche Organisationsstrukturen und -logiken (etwa: ob man arbeitsteilig arbeitet wie in angelsächsischen Ländern oder eher ganzheitlich wie in Deutschland) beeinflussen die Anforderungen an die Journalisten und somit auch ihr Rollenselbstverständnis. An Rollenselbstverständnissen orientieren Journalisten ihr Handeln und diese benutzen sie auch zur Legitimation ihres Tuns – darum haben Rollenselbstverständnisse in der Forschung besonderes Interesse erfahren. Rollenselbstverständnisse, die Journalisten in Befragungen angeben, werden als Einstellungen aufgefasst. Anders als etwa Persönlichkeitsaspekte im engeren Sinn sind Einstellungen eher veränderlich - sie dürfen insofern als öffentlich propagierte Werte und somit als Element von berufskulturellen Aspekten definiert werden.

Eine idealtypische Unterscheidung von Rollenselbstverständnissen ist gemäss Donsbach (2009, S. 110f) etwa jene zwischen dem Journalist als Gatekeeper (sieht sein Publikum als mündig an und wählt davon ausgehend seine Nachrichten ausschliesslich nach professionellen Kriterien aus) und dem Advocate (Aufgabe der Journalisten ist es auch Interessen von bestimmten Gruppen zu fördern, die ihre Interessen nicht selbst vertreten (können)).

Übergreifend hat man gemäss Esser (2004) folgende Rollenselbstverständnisse ermitteln können:

- neutral-aktueller Informationsvermittler
- anwaltschaftlich-idealistischer Kritiker,
- serviceorientierter Ratgeber und Unterhalter
- politisch kontrollierender Gegenpart zu Wirtschaft und Politik

Unterschiede lassen sich je nach Weltregion beobachten (siehe etwa Donsbach & Patterson, 2003), konstatiert wird ausserdem ein starker Wandel des beruflichen

Selbstverständnisses. Der deutsche Journalismus zeichnet sich etwa durch stärker politisch-partizipative und advokatorische Elemente im Berufsverständnis aus. Diesen spezifisch deutschen Drang von Journalisten, sich als „Oberlehrer und Missionare“ zu betätigen, untersuchten Schönbach, Stürzebecher und Schneider (1994) eigens mit einer Studie - und wiesen ihn zurück. Neuere Ergebnisse wiederum legen nahe, dass der missionarische Journalismus aufgrund einer stärkeren kommerziellen Orientierung der Medien leicht an Bedeutung verliert (Donsbach, 2009, S. 119).

Rollenselbstverständnisse sind also nicht unabhängig von der Sozialisationserfahrung. Denn diese schlagen sich etwa bei Schlüsselereignissen nieder, schreiben Esser und Wessler (2002): „Mit dem Ausscheiden älterer und dem Berufseintritt jüngerer Kollegen gewinnt ein Rollenselbstverständnis Oberhand, das für einen vermittelnden, aber auch unterhaltenden Journalismus steht und den Exklusivmeldungen gegebenenfalls mit offensiven Methoden der Informationsbeschaffung verfolgt. Die Einstellungsveränderungen können etwa auf die technisch und ökonomisch völlig veränderte Medienumwelt zurückgeführt werden (S. 208). Rollenselbstverständnisse sind laut Esser und Wessler einem Wandel unterworfen und auch abhängig vom Mediensystem. Inwieweit sie sich überhaupt auf das journalistische Handeln niederschlagen, ist eine weitere wesentliche und vieldiskutierte Frage der Forschung.

Die Frage stellt sich grundsätzlich, inwieweit sich die Kommunikationsabsichten der journalistischen Rollenträger unter den Bedingungen von redaktionellen, organisationshierarchischen, technologischen und ökonomischen Zwängen realisieren. Es liess sich laut Esser und Wessler zeigen, dass organisatorische Zwänge im Gegensatz zu Erziehung und sozialem Hintergrund die grösste Vorhersagekraft auf das Rollenverständnis haben (S. 215). Man musste ausserdem feststellen, dass sich Einstellungen selbst bei wahrgenommener und geschilderter Freiheit zur journalistischen Selbstverwirklichung nicht zwingend und direkt auf das tatsächliche Verhalten auswirken. Aus der Verhaltensforschung stammt dabei die Unterscheidung zwischen genereller Einstellung oder Handlungsziel (=Rollenselbstverständnis), konkreter Bedingung (=Handlungsrelevanz) und Handlungsausführung (=Berichterstattung). Diese Unterscheidung hat Gültigkeit für alle Verbindungen zwischen Einstellung und Handeln, im Bezug auf Journalismus bedeutet sie: Einstellungen wie berufliche Selbstverständnisse oder auch politischen Ansichten von Journalisten wirken sich nicht direkt aus auf die Berichterstattung, sondern werden „gefiltert“ von den konkreten redaktionellen Bedingungen.

Voraussetzungen für hohe Handlungsrelevanz sind gemäss Esser und Wessler in folgenden Situationen gegeben:

- bei hoher Übereinstimmung zwischen den weltanschaulichen Einstellungen der Journalisten mit der politischen Grundlinie des Mediums, für das sie arbeiten;
- bei geringer Distanz zwischen den weltanschaulichen Einstellungen der Journalisten und denen des Publikums, für das sie arbeiten;
- bei untypischen Ausnahmephasen (Konflikte, Krisen, Kontroversen) im Gegensatz zu nachrichtlichen Routinephasen (in der standardisierte Redaktionsprozesse überwiegen)
- bei einem ausgesprochen aktiven Aufgabenverständnis, das auf Kritik, Kontrolle und Skepsis gegenüber Politik und Wirtschaft angelegt ist;
- bei nur schwach institutionalisiertem Filter- und Kontrollmechanismen im innerredaktionellen Arbeitsprozess (S. 209f).

Das zeigt, dass Rollenselbstverständnisse zwar relevant sein können für das tatsächliche Handeln, aber nicht sein müssen. Das hängt ab von der Situation.

Auch in Scheins Konzeption von Unternehmenskultur (2006) sind öffentlich propagierte Werte nur eine Ebene der Analyse von Kultur. Diese muss nicht zwingend der gelebten Kultur entsprechen. Das eigentliche Verhalten wird von einer tieferen Denk- und Wahrnehmungsebene gesteuert.

5.5.4 Tiefer liegende Annahmen: Berufliche Identität

Wie kann man nun die tiefer liegenden Annahmen einer Berufsgruppe untersuchen? Das sind wie dargelegt Annahmen über die Beziehung zur Umgebung, über die Beschaffenheit von Wirklichkeit, Zeit und Raum; die Beschaffenheit der menschlichen Natur oder der Beschaffenheit der menschlichen Beziehungen. Damit gemeint sind also sehr grundlegende Auffassungen, oder eben Weltansichten, wie Raabe (2005) sie nennt. Raabe geht davon aus, dass berufliche Weltansichten bloss milieubedingt sind. Im vorliegenden Kontext wird angenommen, dass solche Weltansichten aber durchaus berufsspezifisch ausfallen können.

Empirisch sind sie naturgemäss schwierig erfassbar. Einige Ansatzpunkte sollen aber in die richtige Richtung weisen. Dazu können etwa die Befunde von Coman (2007) zählen. Er verweist auf die besondere berufliche Situation von Journalisten in ihrer psychologischen Dimension und zeichnet das Bild von Journalisten als Angehörige einer ambivalenten beruflichen Identität. Nur durch Anlehnung an andere Berufe habe der Journalismus seine Heterogenität bewältigen können und sich eine sozialen und symbolische Identität geschaffen, die sich aus unterschiedlichen angesehenen Bereichen speise. Und so legt Coman das „Phantasma des Journalismus“ aus: In der Tätigkeit des Nachrichtensammelns sieht er Journalisten verwandt mit Sozio-

logen: beide hätten den Antrieb „das Andere“ zu verstehen und müssten dabei von der eigenen Kultur abstrahieren. In der Beschreibung müssten dann beide die in Narrativen inhärente Subjektivität ausbalancieren mit der geforderten Objektivität. Im Gegensatz zum Soziologen habe ein Journalist aber nichts zu beweisen, vielmehr sei es seine Aufgabe etwas offenzulegen. Wie ein Historiker wiederum analysiere ein Journalist (als Historiker des Augenblicks) seine Quellen kritisch, um einen Vorgang oder Gegenstand zu verstehen. Beide, der Historiker und der Journalist müssten sich dann immer wieder auf diese Quellen berufen. Mit Detektiven oder Polizisten gemeinsam habe der Journalist die Suche nach Information: „either in the ‚lofty‘ spheres of the political power, or in the ‚obscure‘ marginal oder delinquent social structures. They both share the conviction that there is always something that is ‚hidden to us‘ oder ‚being prepared for us‘“ (S. 118). So seien beide Berufe auf dem Gefühl des generalisierten Verdachts begründet, was unausweichlich zu Zynismus führe. Und letztlich habe der Journalist in der Tätigkeit der Präsentation seiner Recherchen mit dem Schriftsteller (bei vielen Unterschieden) zumindest das Schreiben gemeinsam und die Vorstellung, dass dies künstlerisches Talent voraussetze. „Many representatives of the guild are striving to create a symbolic aura, analogous to that of the artist, the introduce themselves as working under the impulse of inspiration, dreaming of glory, freed from any pressure from job requirements and orders, and placed aside from any forms of work organization“ (S. 121).

Mit dieser Analyse kann Coman einige Befunde der Journalismusforschung näher beleuchten. Der Beruf formt so gesehen eine spezifische psychische Struktur aus, etwa im Verhältnis des Journalisten mit Wirklichkeit (Objektivität, Offenlegung) oder auch in der Beziehung zur Umwelt (Umgang mit Quellen, generalisierter Verdacht). Interessant ist, dass Coman den Zusammenhang zwischen tiefer liegenden Annahmen (generalisierter Verdacht) mit dem Artefakt (Zynismus) benennt. Auf die Verbindung von Artefakten und Annahmen hat Schein (2006, S. 39) verwiesen: Wer die tiefer liegenden Annahmen versteht, kann erst die Artefakte deuten. Umgekehrt lässt sich aus der Beobachtung der Artefakte aber nicht auf die Annahmen schliessen.

Es wäre interessant hier weitere Aspekte zu ergründen. Zum Beispiel etwa die Welt-sicht von Journalisten im Bezug auf die eigene Machtausübung. So liegt bei Journalisten anders als bei anderen Machtinhabern (etwa Entscheidungsträgern in Unternehmen) der Zusammenhang zwischen Handlung (journalistische Aussage) und Reaktion (Veränderung in der Gesellschaft) verborgen. Oft liegen gemäss Kepplinger

(1979, S. 17) viele Jahre dazwischen. Auch die mentale Abbildung von Journalisten des Gegensatzes von „draussen“ und „drinnen“ wäre ein Ansatzpunkt. Draussen sein, wo die Ereignisse stattfinden im Kontrast zu drinnen, wo sie, ähnlich wie in einer Verwaltung, zu journalistischen Aussagen verarbeitet werden. So meint Zelizer (1997) „Journalists' authority is assumed to derive from their presence at events, from the ideology of eyewitness authenticity“ (S. 407).

Ein weiterer Punkt ist der von Harrison (2000, S. 123) charakterisierte obsessive Umgang mit Zeit oder mit Routine. Gerade die Routinisierung hat vermehrt Beachtung erhalten in der Journalismusforschung. Denn Journalismus ist eine Tätigkeit, die unter Zeitdruck erfolgen muss, was für straffe Organisationsformen spricht - mit klaren Kompetenzen und Weisungsbefugnissen. Andererseits sind Russ-Mohl und Faragó zufolge (2003, S. 269) im kurzen Produktzyklus auch Ideen, Kreativität und kurzfristig mobilisierbare Ressourcen gefordert. Es gilt mit diesem Paradox umzugehen. Tuchman (1973) wies darauf hin, dass Journalisten im beruflichen Alltag stets mit Unerwartetem konfrontiert werden. Gemäss Tuchman reagieren sie mit einer Routinisierung: Sie typologisieren die News, was die organisatorischen Prozesse vereinfacht. Eine Routinisierung wirkt sich Meier (2004) zufolge aber auch auf die Akteure aus: „Journalisten lieben die Routine und feste Arbeitsstrukturen. Sie lieben es, wöchentlich, täglich oder stündlich das Gleiche zu tun - je nach Produktionszyklus und Erscheinungsintervall. Die Spannung des Berufs entsteht durch Themenvielfalt und Schnelligkeit: Immer wieder wird eine andere Sau durchs Dorf getrieben, aber sie nimmt immer den gleichen Weg. Gerade weil sich Journalisten permanent und schnell auf neue Themen einlassen müssen, mögen sie es nicht, wenn ihre Redaktionsstrukturen und gewohnten Arbeitsabläufe durcheinander geraten oder verändert werden“ (S. 95). Eingefahrene Produktionsabläufe stellen gemäss Russ-Mohl und Faragó (2003) ein kostbares Kapital dar: „Dieser Umstand vermag vielleicht zu erklären, weshalb Medienbetriebe - ganz unabhängig davon, wie die Redaktionen politisch ausgerichtet sein mögen - als überaus konservative, veränderungsresistente Organisationen gelten“ (S. 263).

5.6 Organisationskultur im Journalismus

5.6.1 Professionelle und organisationale Kultur

Das in vorherigen Kapiteln erläuterte *Gegenspiel von professioneller Kultur und organisationaler Kultur* haben Hollifield, Kosicki und Becker (2001) im Bezug auf Journalismus untersucht. So konnte bisher gut gezeigt werden, dass die journalistische professionelle Kultur vorwiegend über organisationale Grenzen hinweg funktioniert²⁷. Diese Form professioneller Kultur wird mit dem Begriff „Journalistische Routinen“ benannt, laut Hollifield et al. (2001) sind diese definiert als „patterned, routinized repeated practices that media workers use to do their jobs“ (S. 95). Demnach stehen auch im Journalismus beide Kulturen im Gegensatz zueinander und in der Tendenz obsiegt die organisationale Kultur. Die Autoren untersuchten in der Studie die Rekrutierung von Journalisten: Werden eher Fähigkeiten verlangt, die der professionellen Kultur entsprechen (etwa: kommunikative Fähigkeiten, professionelle Werte) oder solche, die der organisationalen Kultur Genüge tun und aus dem Bewerber einen guten Angestellten machen (etwa: bestimmte Persönlichkeitsmerkmale, gute Arbeitstechnik)? Die Resultate bestätigen die vermutete Tendenz: Organisationale Werte sind bei der Anstellung wichtiger. Dies könne, so Hollifield et al. (S. 111) auch mit dem Medienwandel zu tun haben: Konsolidierung führe zu einer verstärkten Betonung organisationaler Werte.

Die Gegenüberstellung von professioneller und organisationaler Kultur ist bei Hollifield et al. im Grunde genommen eher eine Gegenüberstellung von Qualifikationsmerkmalen, welche von den Autoren willkürlich der einen oder anderen Kultur zugeordnet wurden. Dies ist nicht unproblematisch. Ebenso bleibt eine nähere Konzeption der beiden Kulturformen aus. In Anbetracht dessen, dass Berufskultur und Organisationskultur vorgängig anders definiert wurden, darf dieser Befund nur beschränkt als Aussage zum Gegenspiel von Berufs- vs. Organisationskultur gedeutet werden.

5.6.2 Redaktionsmanagement

Bei der Thematisierung des *organisationspsychologischen Kulturverständnisses* fand die Redaktion als Kernzelle der Medienorganisation Beachtung. Das hierzu übergeordnete Gebiet, die *Redaktionsforschung* wurde vor allem in den USA entwickelt. Ein

²⁷ Nach dem Konzept von Gouldner (1957; 1958) sind Journalisten als Cosmopolitans anzusehen.

guter Überblick - beginnend bei Breed (1955) über Studien zum organisationalen Setting hin zu Newsroom Ethnographien - findet sich bei Zelizer (2004). Die Redaktionsforschung steckt gemäss Russ-Mohl und Faragó (2003, S. 253) im deutschsprachigen Raum aber noch in den Kinderschuhen. Sie ist laut Scholl und Weischenberg (1998, S. 43) an systemtheoretischen oder organisationssoziologischen Ansätzen orientiert und wird gegenwärtig durch anwendungsorientierte Studien abgelöst, in denen das Ziel im Vordergrund steht Praxiserfahrungen und -beobachtungen für das Redaktionsmanagement fruchtbar zu machen.

Bereits gibt es einige Beiträge zu letzterem Thema, dem *Redaktionsmanagement* (Maseberg, 1996; Meckel, 1999; Weichler, 2003; Lünendonk, 2004). Redaktionsmanagement ist laut Meckel (1999) definiert als „die strategische Implementierung, Steuerung und Sicherung publizistischer Qualität in Verbindung mit Markterfolg auf dem Wege des konzeptuellen, organisatorischen Personal- und Kostenmanagements“ (S. 2). Allerdings bleiben die genannten Ansätze sehr auf der Oberfläche verhaftet. Gute Ratschläge („Sorgfältiges Personalmanagement ist wichtig“) lassen analytische Tiefe vermissen (siehe etwa Lünendonk, 2004). Organisationskulturelle Aspekte stehen gelegentlich beiläufig aber nicht explizit im Fokus der Interessen.

5.6.3 Changeprozesse in Medienunternehmen

Mit der Management-Thematik ist ein latenter Konflikt angesprochen: die Balance zu finden zwischen der journalistischen Aufgabe und den ökonomischen Zwängen der Organisation. Beides wird von Beteiligten oft als Gegensatz empfunden. Weischenberg (1998) spricht von einer „eingebauten Schizophrenie des Mediensystems“ (S. 496). Ökonomische Zwänge gelten als Angriff auf den Journalismus („commercial attack“) und werden laut Wyss et al. (2005, S. 315) verantwortlich gemacht für den Medienwandel. Dieser erfolgt aus unterschiedlichen Gründen (siehe Behmer, Blöbaum, Scholl & Stöber, 2005), als Folge müssen sich auch die Organisationen immer wieder anpassen, restrukturieren, Entwicklungen vorwegnehmen.

Solche *Changeprozesse in Medienunternehmen* führen – auch bei Journalisten – zu Verunsicherung und Widerstand. Fee (2007) resümiert: „Reports from the field suggest that not infrequently the new dynamics are introduced only with difficulty and resistance to change, resulting in time-consuming transitions that are costly in internal resources and in audience and customer relationships as well“ (S. 65).

Dieses ansonsten etablierte Forschungsfeld ist jedoch wenig untersucht. Das bestätigt auch Gade (2004): „This line of inquiry is well suited, although it has been rarely used to explore and understand the process of change in the newspaper industry“ (S. 6). Er hat eine der wenigen Studien zum Thema verfasst, indem er Wahrnehmung und Einstellungen zu Changeprozessen von Newsroom Managern und „rank-and-file“-Journalisten bei 17 Zeitungen untersucht hat. Darin kommt er zum Schluss, dass die Journalisten um ihren speziellen Status fürchten würden (S. 12) und dass sich (kulturelle) Widerstände gegen Wandel ausmachen liessen: „Instead, rank-and-file connect change initiatives with fewer resources for journalism in a more market-driven culture and industry. (...) Much of rank-and-file's resistance to change is related to a sense that the ‚journalism-based‘ culture of their newsrooms is being replaced with a culture that places less value on journalism norms. In this way, there is a cultural ‚battle‘ unfolding in news organizations as they become more integrated“ (S. 42). Journalisten sind gemäss Gade aber nicht einfach bloss resistent, sie sähen aber oft die Vision hinter Changeprozessen nicht und fühlten sich ausgeschlossen. Vertrauensverlust sei die Folge. Nach Gade zeigen seine Daten, dass Change ein Integrationsprozess sei, der auch dazu führe, dass die Marketingziele der traditionellen Businessseite für Journalisten ersichtlicher würden. Gade macht darin eine wachsende Kluft zwischen Journalisten und Management aus: „The findings of this study suggest there is a struggle unfolding between the core values of two cultures – marketing and journalism – and rank-and-file perceive organizational development efforts are focused on creating a more dominant marketing culture, often at the expense of journalistic norms“ (S. 45f)

Studien in diesem Feld sind also selten, einige Einzelresultate zeichnen noch kein umfassendes Bild. Neben der Arbeit von Gade (2004) findet sich bei Fee (2007) eine Untersuchung von Sense Making Prozessen bei der Fusion zweier Zeitungen. Sylvie und Moon (2007) tätigten eine Untersuchung zum Einfluss von Organisationskultur beim Widerstand gegen den Medienwandel. Bei Achtenhagen und Raviola (2007) findet sich eine Analyse der internen Spannungen in Medienunternehmen.

5.7 Fazit

Die Ausführungen aus dem vorliegenden Kapitel haben nun eine vorläufige Antwort auf die Frage ergeben, wie die Berufspersönlichkeit von Journalisten aufgrund bishe-

riger Befunde beschrieben werden kann. Führen die beschriebenen Prozesse von Selektion und Sozialisation zu einer spezifisch ausgeprägten journalistischen Berufspersönlichkeit?

Ausgewählte Zitate und auch die Ausführungen zum Stellenwert der journalistischen Persönlichkeit im Setting einer Redaktion haben aufzuzeigen vermocht, dass der Persönlichkeit von Journalisten von Praktikern und Theoretikern intuitiv eine wesentliche Rolle zugeschrieben wird. Chefredaktoren etwa betonen deren Wichtigkeit, da sie dem Journalismus erst Profil, Farbe und Charakter verleihe – wobei hier im Grunde genommen wohl oft eher von Persönlichkeit im Sinne eines stark ausgeprägten Charakters die Sprache ist.

Bei den Schilderungen der journalistischen Wesensart durch summarische Einschätzungen ergibt sich folgendes idealtypische Bild von Journalisten:

- schwierige Individualisten, die Mühe haben mit der Einbindung in Kontexte
- distanzierte Skeptiker
- fühlen sich als etwas Besonderes
- aufgeschlossene Extroverten
- mit Motivation und Kreativität

Die Empirie hat hierbei bislang wenig aussagekräftige Resultate hervorgebracht. Etwas quer im Raum steht die Charakterisierung durch Hollands RIASEC Code, wonach Journalisten im Code AIE etwa auch als unternehmerisch und geschäftstüchtig (E) geschildert werden - was in anderen Beschreibungen dezidiert nicht so gesehen wird, wo also Journalisten sich um betriebswirtschaftliche Belange foutieren. Das mag allenfalls damit erklärt werden, dass die beschriebene, deutlich ausgeprägte berufliche Motivation in diesen generischen Buchstabencode „E“ mit einfließen mag. Die festgestellte Extraversion von Journalisten steht (zusammen mit den von Berufes wegen verlangten kommunikativen Fähigkeiten) ausserdem im Grunde genommen etwas im Kontrast zum dezidierten Einzelgängertum.

Eine Untersuchung von Selektion und Sozialisation im Journalistenberuf vermochte hierbei einige interessante Einflüsse auf die Berufspersönlichkeit aufzuzeigen: Als Fazit aus den Darlegungen zur Selektion lässt sich schliessen, dass Journalisten sich ziemlich homogen aus einem mittelständischen Umfeld selbst rekrutieren und dass die meisten eine Universität besucht und oft auch abgeschlossen haben. Journalisten sind in vielen Fällen also gut gebildete Menschen, die sich vorwiegend für Themen der Geistes- und Sozialwissenschaften interessieren. Für die berufliche Persönlichkeit folgt daraus, dass die Interessensgebiete der Personen in Redaktionen eher ein-

seitig vertreten sind²⁸. Das schlechte Prestige des Journalistenberufes könnte ausserdem ein Befund sein, der die Selektion in den Beruf beeinflusst. Gemäss den vorangehenden Ausführungen ist das Prestige des Journalistenberufes allerdings nicht tatsächlich schlecht. Fakt ist, dass es dennoch Jahr für Jahr ausgesprochen viele Berufsanwärter gibt und dass sich die Redaktionen ihren Nachwuchs aussuchen können.

Junge Journalisten müssen wie dargelegt heute schon früh erste Schritte in den Beruf unternehmen, die Rede ist auch hier von der Generation Praktikum. Heutige jüngere Journalisten haben also eine andere Erfahrung des Berufsstarts als jene älterer Generationen: Trotz Studium ist ein müheloses Reinrutschen in den Beruf heute selten, längere Tätigkeit als freie/r Journalist/in sowie zahlreiche absolvierte Praktika und Volontariate als Voraussetzung für eine feste Anstellung sind oft üblich. Eine Konsequenz aus diesem Selektionsmechanismus ist: Anwarter für heutige Journalistenstellen haben sich früh um einen entsprechenden Leistungsnachweis kümmern müssen und mussten auch bereit sein, diese zusätzlichen Hürden zu nehmen. Daraus lässt sich schliessen, dass in der Tendenz eher beruflich ambitionierte, zielstrebige Personen in den Beruf finden. Die Stellenbesetzung wiederum erfolgt in vielen Fällen informell und bevorzugt somit Personen, die gute Vernetzungsfähigkeiten haben und von den Vorgesetzten als „passend“ wahrgenommen werden - sich also entsprechend „angepasst“ verhalten können. Dies steht etwas im Widerspruch zur Charakterisierung des idealtypischen Journalisten als „schwieriger Individualist“.

Durch die Praxis, dass im Journalismus der Berufseinstieg graduell erfolgt durch Praktika, Volontariate sowie durch die Möglichkeit freier Mitarbeit ergibt sich ein weiterer, journalismusspezifischer Effekt der Selektionspraxis: Einerseits werden allfällige inadäquate Vorstellungen seitens der Bewerber frühzeitig entkräftet, andererseits werden „unpassende“ Personen noch vor einem festen Stellenantritt in der Regel als solche erkannt. Dies erhöht, darf man daraus schlussfolgern, die Homogenität der Personen, die überhaupt in den Journalismus findet, zusätzlich.

Für die Stellenbesetzungen existieren keine etablierten Prozess-Standards. Dies er-

²⁸ Diese Einseitigkeit mag Konsequenzen haben: Würde etwa die Berichterstattung über Wirtschaftsthemen anders ausfallen (sachlicher? fundierter? affirmativer?), wenn mehr Journalisten mit wirtschaftlichem Background in den Medien arbeiten würden? Es lässt sich auch die Frage stellen, ob gewisse Themen in der Tendenz eher nicht angegangen werden respektive besonders ausführliche Würdigung erhalten je nach Interessen- und Kompetenzlage der auf der Redaktion beschäftigten Journalisten. Nicht zuletzt wäre es aufschlussreich zu untersuchen, warum die einen Absolventen sich bevorzugt für Journalismus entscheiden und andere nicht.

höht die Macht von Vorgesetzten Stellen an „passend“ erscheinende Personen nach eigenem Gutdünken zu vergeben. Untersuchungen zu Anforderungskriterien zeigen, dass oft nach kommunikativen Fähigkeiten, sowie nach Persönlichkeitsmerkmalen wie Neugier oder Enthusiasmus / Motivation verlangt wird. Die journalistische Begabung“ verliert dabei als Einstellungskriterium an Bedeutung. Die genannten Fähigkeiten dürften im Rahmen der Fremdselektion also in die Berufspersönlichkeit einfließen. Da in der Personalrekrutierung in der Regel aber keine etablierten Fragebogen, Tests und Persönlichkeitsinventare eingesetzt werden, mangelt es hier - neben diesen eher generischen Hinweisen - leider an einem wichtigen Aufschluss über den Einflussfaktor der Fremdselektion auf die Berufspersönlichkeit.

Die Ausführungen zur Sozialisation von Journalisten zeigen, dass die Enkulturation in einem Anpassungsprozess bis hin zur vorausseilenden „Selbstzensur“ münden kann. Das betrifft allerdings hauptsächlich die bereits gut untersuchte Sozialisation in Bezug auf die Einhaltung der „redaktionellen Linie“. Was die davon abgegrenzte Enkulturation als Aneignung von sozialen Normen und Werten innerhalb der Redaktion betrifft, finden sich in der Literatur kaum Hinweise. Beschreibungen zeigen aber, dass sich der Einstieg für Newcomer gelegentlich harsch darstellt. Konsequenz dieser passiven „Sozialisationstaktik“ durch die Redaktionen (Motto: „survival of the fittest“) ist, dass jene den schwierigen Anfang überleben, die genügend Hartnäckigkeit, Durchsetzungsfähigkeit und Neugier aufweisen – dies mag wiederum einen Einfluss auf die Berufspersönlichkeit haben.

Gewisse Enttäuschungen gehören am Anfang für viele Newcomer im Journalismus zur Berufsrealität. Dennoch sind Werteorientierungen wesentlich, die Identifikation mit dem Beruf ist, wie auch die intrinsische Motivation, im Beruf sehr hoch. Hierbei mag mit ein Faktor sein, dass die Kollegen während der Sozialisation im Journalismus ein wesentlicher Orientierungspunkt sind. Die soziale Interaktion innerhalb und ausserhalb des Berufes ist so ausgeprägt, dass sogar von „autistischen Zügen“ die Rede ist. Auch Mentoren innerhalb des Berufes werden oft als prägende Persönlichkeiten und Vorbilder beschrieben. Für die Berufspersönlichkeit dürften diese Faktoren der Orientierung an anderen Berufsangehörigen während der Sozialisation dazu führen, dass die Homogenität im Journalismus zunimmt, dass sich also die Berufspersönlichkeit – vielleicht auch im Vergleich zu anderen Berufen – besonders prägnant herausbildet.

Der Karriereverlauf wiederum verweist auf eine eher zufällige Beförderungspraxis mit

wenig Einfluss auf den Verbleib von Personen und Persönlichkeiten. Aufstieg wird durch Zufälle und situative Umstände begünstigt. So wird auch die Führungssituation auf Redaktionen als mangelhaft beschrieben, Personalmanagement findet kaum statt. Der hierarchische Aufstieg hat wenig Stellenwert. Interessant ist hierbei die Betrachtung individueller Reputationsstrategien, die (meist) zum Vorteil von Medienunternehmen aber auch zum Vorteil der Individuen eine Prominenz der Journalisten fördern. Hierbei inszenieren sich Journalisten mit Distinktionstaktiken also bewusst als Individualisten, die sich als etwas Besonderes empfinden. Entsprechende Persönlichkeitszüge dürften sich hierbei also im Zug der Sozialisation eher verstärken, zumal sie sich in der Regel als vorteilhaft erweisen dürften.

Soweit also eine Charakterisierung der Berufspersönlichkeit. Was die Berufskultur von Journalisten betrifft, finden sich in der Literatur einige Hinweise, die auf Aspekte einer journalistischen Berufskultur hinweisen. Artefakte und Befunde zu öffentlich propagierten Werten im Zuge der Forschung von Rollenselbstverständnissen sind dabei nur eine Seite. Hierbei zeigt sich in der Forschung, dass sich Journalisten als neutral-aktuelle Informationsvermittler, als anwaltschaftlich-idealistische Kritiker, als serviceorientierte Ratgeber und Unterhalter oder als politisch kontrollierender Gegenpart zu Wirtschaft und Politik verstehen. Solche Einstellungen haben aber nicht immer direkten Einfluss auf das tatsächliche Verhalten. Hinweise, die auf tiefer liegende Annahmen des Berufsstandes hinweisen, finden sich vereinzelt, so etwa in Äußerungen über die Anlehnung an andere Berufe (Soziologen, Historiker, Polizisten, Schriftsteller), das Verhältnis zur eigenen Macht, die Differenzierung von drinnen und draussen oder der Umgang mit Zeit und Routine.

Wenn es auch Untersuchungen zu Untergruppen von Journalisten (etwa Korrespondenten) geben mag, so findet sich jedoch keine Studie, die sich explizit dem Phänomen journalistischer Subkulturen widmet. Die Organisationskultur ganz allgemein ist in Bezug auf Journalismus noch wenig untersucht. Es gibt Hinweise darauf, dass in journalistischen Organisationen die professionelle Kultur über organisationale Grenzen hinweg funktioniert, was für eine ausgeprägte Berufskultur sprechen würde. Bei der Selektion würden jedoch organisationale Werte berücksichtigt. Diese Einschätzungen sind aber wie dargelegt mit Vorbehalten aufzufassen. Eine Untersuchung zu Changeprozessen in Medienunternehmen konnte aufzeigen, dass auch in Medienunternehmen mit Verunsicherung und kulturellen Widerständen auf Wandel reagiert wird. Dies ist eine Bestätigung auch andernorts aufgefundener Realitäten und somit

kein Journalismusspezifischer Befund. Interessant ist der Hinweis auf eine auffindbare Kluft zwischen den Kulturen von Journalisten und Management. Dies entspricht vermutlich einer Gegenüberstellung von beruflichem und administrativem Prinzip, die sich hier als latenter Konflikt manifestiert. Spannend wäre es Aufschluss darüber zu erhalten, ob sich Widerstand gegen Wandel eher aufgrund berufs- oder organisationskultureller Normen und Werte erklären lässt.

Aus diesen Ausführungen zeigt sich, dass es interessant wäre noch mehr über die Berufspersönlichkeit und damit verbunden über Berufskultur respektive Organisationskultur von Journalisten zu erfahren. Vieles lässt sich zwar wie dargelegt sammeln und ableiten, dabei ergibt sich jedoch Klärungsbedarf.

6 Untersuchung

6.1 Einleitung

Aufgrund der Ausgangslage empfiehlt sich eine eigenständige Untersuchung der Berufspersönlichkeit von Journalisten. Eine solche Untersuchung kann näheren Aufschluss darüber geben, wie die journalistische Berufspersönlichkeit auch im Zusammenhang mit berufskulturellen Variablen beschrieben werden kann. Bislang liegt eine solche nicht vor. Zur Erweiterung des Wissensstandes soll eine solche nun exemplarisch und nach einem kumulativen Wissenschaftsverständnis (Löffelholz, 2004a, S. 20) getätigt werden.

Bei dieser noch offenen Fragestellung kann der Versuch unternommen werden sich dem Gegenstand in der Tradition der Grounded Theory, zu nähern. Diese ist ein „Forschungsstil mit in empirischen Daten gegründeten Theorien“ (Strübing, 2008, S. 14). Sie ist dabei nicht an spezielle Datentypen, Forschungsrichtungen oder theoretische Interessen gebunden. Datenerhebung, Datenanalyse und Theoriebildung überlappen sich hierbei und gehen ineinander über. Daten, oft aus unterschiedlichen Quellen, werden gesammelt, statt dass von einer anfänglichen Hypothese ausgegangen wird. Das Material wird schrittweise kodiert und in Gruppen oder ähnliche Dimensionen gefasst. Aus den so gewonnenen Erkenntnissen werden Thesen respektive eine dichte, integrierte Theorie abgeleitet.

Das vorliegende Kapitel dient dazu, das Forschungsvorhaben zu erläutern. Dabei geht es einerseits darum aufzuzeigen, welche Ziele angestrebt werden, aber auch welche Ziele nicht verfolgt werden können. Ergänzt um theoretische Überlegungen wird daraufhin die Methode erläutert. Diese soll im Grundsatz dem Vorgehen der Grounded Theory folgen. In der Regel wird dabei nach folgenden Schritten vorgegangen (Locke, 2001, S. 59f):

- Datenerhebung mit einer offenen Auswahl: Der als Theoretical Sampling bezeichnete Ansatz erlaubt, bis zum Ende der Untersuchung laufend neue Daten zu erheben, ohne dass diese für die anfänglich definierte Untersuchungsgruppe repräsentativ sein müssen.
- Datenanalyse durch offenes Codieren: Die gesammelten Daten werden vom konkreten Zusammenhang abstrahiert und in Verbindung gesetzt. In nachfolgenden Schritten werden Schlüsselkategorien iterativ auf ihr Verhältnis zu anderen Kategorien analysiert. So werden Zusammenhangsmodelle gebildet, bis sich eine Kategorie als zentral herauskristallisiert hat. Die Theoretische Sättigung ist Endpunkt der Theorie-

- entwicklung, da weitere Daten keine neuen Erkenntnisse liefern.
Dabei sollte sich der Forscher seinem Gegenstand – soweit möglich zumindest - ohne vorgefasste Meinung oder persönliche Gefühle nähern.

Gemäss dem so skizzierten Ablauf soll also auch die Methodik gewählt werden.

6.2 Zielsetzung des Forschungsvorhabens

Ziel des Forschungsvorhabens soll also sein, sich im Gedanken eines pragmatischen Ansatzes der Grounded Theory (Strübing, 2008) mit einer exemplarischen Untersuchung die Thematik weiter zu erschliessen. Aufgrund der bereits erfolgten Darlegungen stellt sich für die Untersuchung einerseits die Frage, wie die Berufspersönlichkeit von Journalisten beschaffen ist. Zweitens ist es von Interesse nähere Aufschlüsse darüber zu erhalten, wie die Berufspersönlichkeit den sozialen Handlungszusammenhang prägt, wie sie also die Berufs- und Organisationskultur prägt und dabei, so die Annahme, allenfalls die journalistische Aussagenentstehung beeinflusst. Dabei soll auch nach einem Verständnis der Differenzierungsperspektive das Vorhandensein von kulturellen Subgruppen im Beruf berücksichtigt werden.

Die Untersuchung soll darum folgenden drei Hauptfragen nachgehen:

- 1) Wie lässt sich die Berufspersönlichkeit von Journalisten beschreiben?
- 2) Gibt es nach Persönlichkeit geprägte Subgruppen unter Journalisten?
- 3) Lassen sich Auswirkungen der Berufspersönlichkeit auf die Berufskultur nachzeichnen?

Mit einer geeigneten Methode soll demnach eine Anzahl von Eigenschaften definiert werden, die als konstitutiv für die journalistische Persönlichkeit definiert werden können. Das Einnehmen einer eigentlich differentiellen Perspektive kann hierbei nicht geleistet werden: Die Berufspersönlichkeit der Journalisten wird nicht kontrastiert mit anderen Berufspersönlichkeiten, was aber weiterführend von Belang wäre²⁹.

Die zweite Frage nach Subgruppen stellt sich einerseits, um die Frage nach der Berufspersönlichkeit von Journalisten zu differenzieren und innerhalb einer Untergruppe präziser beschreiben zu können. Aber auch um Aufschluss darüber zu erhalten, ob Subgruppen im beruflichen oder organisationalen Kontext (wie in den theoretischen Erläuterungen zur Organisationskultur dargelegt) Teil von der Berufs- und Organisationskultur von Journalisten darstellen und somit den sozialen Handlungszusammenhang von Journalisten prägen. Die „Subgruppe“ in der Organisationskultur soll darum

²⁹ Allenfalls könnte sich hier ein Hinweis ergeben zu einer allgemeinen beruflichen Persönlichkeit, einer Art Grundfaktor, die erst durch den jeweiligen Beruf spezifiziert wird.

als *kognitives und kulturelles Konstrukt* verstanden werden, gemäss der bereits einmal aufgeführten Definition nach Trice und Morand (1991, zit. nach Lok et al., 2005): „Distinct clusters of understandings, behaviours and cultural forms that identify groups of people in the organisation. They differ noticeably from the common organizational culture in which they are embedded, either intensifying its understandings and practices or deviating from them.“ Die Subgruppe nach der hier gesucht wird, muss also nicht zwingend einer tatsächlich vorhandenen Gruppe entsprechen, sondern ist als kognitive Bündelung von Personen aufzufassen, die von den am sozialen Handlungszusammenhang Beteiligten so wahrgenommen wird.

Bei der dritten Frage besteht nicht der Anspruch nach einer Klärung aller Wirkmechanismen und Abhängigkeiten zwischen Persönlichkeit, Sinnkonstruktion, Kultur und journalistischer Aussagenentstehung. Die Themenbereiche sind viel zu komplex als dass deterministische Zusammenhänge postuliert werden könnten. Hierin liegt auch der Grund weshalb etwa kulturelle Praktiken und Artefakte wie Rituale, Riten, Mythen oder Sprache bei Journalisten hier keine explizite empirische Untersuchung erfahren: Bezugnehmend auf Schein werden Artefakte zwar als Äusserungsformen von Kultur verstanden, man muss sich jedoch hüten sie als Kultur selbst zu verstehen. Sie sind nur schwierig zu entschlüsseln und lassen wenig Rückschlüsse auf die qualitativen Aspekte journalistischer Berufs- oder Organisationskultur zu, die eigentlich interessieren. Eine Erfassung berufskultureller Artefakte könnte niemals vollständig erfolgen, ausserdem ergäbe sie wenig Erkenntnisgewinn über die reine Inventarisierung hinaus. Vielmehr soll das Bestreben sein, durch die interpretierte Darlegung von Zusammenhängen ein Verständnis tiefer liegender Formen von Berufskultur zu erhalten.

Um das Forschungsvorhaben so zu dimensionieren, dass es im gegebenen Rahmen umsetzbar ist und damit das Erkenntnisinteresse nicht durch zahlreiche Weiterdifferenzierungen nach übergeordneten Kultursystemen, Mediensystemen oder Mediengenres aufgehoben wird, soll sich diese Untersuchung auf eine eng definierte Auswahl von Journalisten beschränken. Mit dieser Einschränkung wird die Gültigkeit der Aussagen, die aus der Untersuchung gewonnen werden können zwar wesentlich auf eine kleine Gruppe beschränkt. Dadurch lässt sich aber eine Aussage ableiten, die genügend allgemein ist, um noch generell von Interesse zu sein und doch spezifisch genug, um einen Erkenntnisgewinn zu generieren. Wenn nachfolgend von Untersuchung der Berufspersönlichkeit oder Berufskultur die Rede ist, dann immer im Ver-

ständnis davon, dass mit der gewählten Methode nur eine Aussage getroffen werden kann, die für eine kleine Gruppe generalisierbar ist.

6.3 Methode

6.3.1 Qualitativer Ansatz

Soll eine theoretisch interessierende Frage mit Hilfe von Erfahrungsdaten erhoben werden, muss man sich laut Brüsemeister (2000, S. 21) entscheiden, ob man quantitative, qualitative oder beide Methodenarten heranziehen will.

Quantitative Forschung bietet sich laut Brüsemeister an für überprüfende Fragestellungen, deren Komponenten sich klar operationalisieren lassen. Die Beantwortung der ersten Frage könnte in diesem Sinne dadurch geleistet werden, indem ein Persönlichkeitsinventar an der Gruppe der Journalisten angewendet wird. Im vorliegenden Fall werden jedoch keine Fragestellen überprüft. So besteht für diese Persönlichkeitsuntersuchung auch kein a priori definiertes Persönlichkeitskonzept, für das dann ein passendes Instrument angewendet werden könnte. So ein Instrument würde auch nur einige definierte Aspekte der Persönlichkeit erfassen (etwa ein Test der Teamfähigkeit, Ehrgeiz, Genauigkeit, Zuverlässigkeit etc. erfasst). Die Problematik besteht darin, dass durch die Anwendung eines Persönlichkeitsinventars mit vorgegebenen Dimensionen die Antwort schon vorweggenommen würde: Aufgefunden würden nur die Ausprägungen jener Aspekte, nach denen man gefragt hat (also um im Beispiel zu bleiben: Aussagen über Teamfähigkeit, Ehrgeiz, Genauigkeit und Zuverlässigkeit, aber keine Aussagen über Humor, Gelassenheit, Auffassungsgabe oder weitere Aspekte). Da vorliegend möglichst ohne Einschränkung nach „Persönlichkeit“ ganz genereller Art gefragt wird, müsste ein Inventar alle Aspekte von Persönlichkeit umfassen, eine theoretische Vorstellung von den Beziehungen der Dimensionen untereinander haben und auch eine Differenzierung einzelner Aspekte zulassen. Wie ausgeführt, existiert aber kein solch breit anerkanntes Persönlichkeitsinventar, das auch die Feinheit hätte, eine Erkenntnis bringende Differenzierung zuzulassen. Das elaborierteste Persönlichkeitskonzept, die Fünf Faktoren, ist für den vorliegenden Zusammenhang zu abstrakt, als dass es einen Erkenntnisgewinn brächte. Auch in Bezug auf die weiteren Fragen ergeben sich mit einem quantitativen Verfahren Schwierigkeiten, sind doch diese komplexen Sachverhalte schwierig zu

operationalisieren.

Hier gilt es stattdessen theoriegeleitet Zusammenhänge zu explorieren, einen Sachverhalt besser zu verstehen, Interpretationen zu ergründen und verdeckte Zusammenhänge zu erkunden, um daraus eine dichte Theorie abzuleiten. Aus diesem Grund bietet sich eine qualitative Vorgehensweise an. Qualitative Forschung ist gemäss Flick, von Kardorff und Steinke (2000) „in ihren Zugangsweisen zu den untersuchten Phänomenen häufig offener und dadurch ‚näher dran‘ als andere Forschungsstrategien, die eher mit grossen Zahlen und stark standardisierten, dadurch auch stärker objektivistischen Methoden und normativen Konzepten arbeiten“ (S. 17). Mit dem skizzierten Forschungsvorhaben kann man den fünf Postulaten qualitativen Denkens nach Mayring (2002, S. 19ff) entsprechen:

- 1) Gegenstand humanwissenschaftlicher Forschung sind immer Menschen, Subjekte. Die von der Forschungsfrage betroffenen Subjekte müssen Ausgangspunkt und Ziel der Untersuchungen sein.
- 2) Am Anfang einer Analyse muss eine genaue und umfassende Beschreibung (Deskription) des Gegenstandsbereiches stehen.
- 3) Der Untersuchungsgegenstand der Humanwissenschaften liegt nie völlig offen, er muss immer auch durch Interpretation erschlossen werden.
- 4) Humanwissenschaftliche Gegenstände müssen immer möglichst in ihrem natürlichen, alltäglichen Umfeld untersucht werden.
- 5) Die Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse humanwissenschaftlicher Forschung stellt sich nicht automatisch über bestimmte Verfahren her; sie muss im Einzelfall schrittweise begründet werden.

Auch die vorliegende Untersuchung widmet sich den Menschen. Eine umfassende Beschreibung des Gegenstandsbereiches wurde vorgenommen. Im Feld soll nun eine Untersuchung erfolgen: An die Stelle der Auswahl eines Forschungsdesigns tritt gemäss Flick (2000, S. 252) in der qualitativen Studie die Frage nach der Planung einer Untersuchung.

6.3.2 Vergleichsstudie mit Experteninterviews

Beim Vorhaben ein Personen in einem sozialen Umfeld zu ergründen wäre eine teilnehmende Beobachtung (Girtler, 2001) eine denkbare Variante. Sie ist laut Mayring (2002, S. 83) besonders gut geeignet, wenn der Gegenstand in soziale Situationen eingebettet ist, der Gegenstandsbereich von aussen schwer einsehbar ist und die Fragestellung eher explorativen Charakter hat. Elemente wie Persönlichkeit oder Prozesse der gemeinsamen Sinnkonstruktion sind jedoch nicht direkt beobachtbar. Man müsste sich dabei also auf reine Beobachtungen und Interpretationen beschränken. Ausserdem ist eine teilnehmende Beobachtung zeitintensiv, der Aufwand

eines solchen Unterfangens stünde nicht in Relation zum potentiellen Erkenntnisgewinn. Darüber hinaus besteht bereits ein Vorkenntnis des Feldes: Die geplante qualitative Studie ist nicht in dem Sinne explorativ, als dass sie ohne Vorwissen oder theoretisches Verständnis durchgeführt würde. Einerseits besteht - wie in den vorangegangenen Kapiteln hergeleitet - eine begründete Vorstellung des Sachverhalts, der nun näher untersucht werden soll. Andererseits besteht ein Vorverständnis der Situation durch einige Jahre Berufserfahrung der Autorin. Redaktionseinblicke haben ein Vorwissen hergestellt über Abläufe auf Redaktionen und die Art der darin befindlichen Personen. In der Journalistenschule wurden solche Erfahrungen und Erlebnisse diskutiert und theoretisch reflektiert. Man könnte diese erste berufliche Tätigkeit, die mit den Augen einer noch nicht vollständig ins kulturelle Setting sozialisierten Person geschah, insofern als eine Art „ethnographische Vorstudie“ (Lüders, 2000) erklären - selbst wenn diese nicht als wissenschaftliches Vorhaben durchgeführt wurde. Der Verfasserin kommt dennoch der Status einer Quasi-Expertin zu, die auch in der Lage ist, mit Experten auf Augenhöhe zu kommunizieren.

Aus diesem Grund erscheint es sinnvoll, von dem Vorkenntnis der Sachlage zu profitieren und auf dieser Grundlage eine *Vergleichsstudie mit Experteninterviews* (Bogner, Littig & Menz, 2005) anzustreben. Dem Anspruch der orthodoxen Auffassung der Grounded Theory, dass sich die Forschungsperson völlig unvoreingenommen und leidenschaftslos dem Forschungsthema annähern sollte, kann dadurch zwar nicht entsprochen werden. Hier soll aber vielmehr ein pragmatischer Ansatz gewählt werden: Durch eine zurückhaltende Form der Fragetechnik und eine reflektierte und nach Möglichkeit vorurteilsfreie Haltung bei der anschließenden Auswertung soll jedoch versucht werden, diesem Umstand zu begegnen.

Bei vergleichenden Studien wird laut Flick (2000, S. 254) eine Vielzahl von Fällen im Hinblick auf bestimmte Ausschnitte betrachtet - so auch etwa spezifische Inhalte des Expertenwissens mehrerer Personen. Eine solche vergleichende Gegenüberstellung ist vorliegend geplant. Laut Pfadenhauer (2005) zielen Experteninterviews ab „auf die Rekonstruktion von besonderen Wissensbeständen bzw. von besonders exklusivem, detailliertem oder umfassenden Wissen über besondere Wissensbestände und Praktiken, kurz: auf die Rekonstruktion von Expertenwissen“ (S. 113). *Experten* sind gemäss Pfadenhauer (2005, S. 114ff) Personen, die Überblick über das auf einem Gebiet gewusste Wissen haben. Mit dem Wissen über die Ursachen und Prinzipien des Sachverhalts respektive der Sachlogik verfügen Experten im Verhältnis zum Nicht-

Experten über einen relativ exklusiven Wissensbestand oder einen privilegierten Informationszugang, der nicht mehr jedermann zugänglich ist. Darüber hinaus sind sie für den Entwurf, die Implementierung und/oder die Kontrolle von Problemlösungen verantwortlich. Es lassen sich manche forschungspraktische Gründe für die Beliebtheit von Experteninterviews anfügen (Bogner et al., 2005), zum Beispiel auch in der interpretativen Organisationsforschung (Froschauer & Lueger, 2005).

Will man Wissensbestände ergründen über die Welt der Journalisten, so bieten sich Journalisten selbst als Experten an: Sie haben privilegierten Zugang und besonders häufigen Kontakt zu anderen Journalisten und verfügen über ein Expertenwissen über das soziale Setting und die Abläufe auf einer Redaktion. Darum sollen, gemäss den Angaben Pfadenhauers (2005) zur Auswahl von Experten, diejenigen Journalisten, die auf Redaktionen an der Themenplanung und Aussagenentstehung beteiligt sind, in diesem Sinne als Experten gelten. Von Interesse ist dabei nicht die Erhebung ihrer biographischer Daten im Rahmen von beispielsweise narrativen Interviews sondern ihre Einschätzungen und Interpretationen über Zusammenhänge in der Welt der Journalisten. In Experteninterviews bildet nicht die Gesamtperson den Gegenstand der Analyse, vielmehr werden die Experten zu ihrem organisatorischen oder institutionellen Zusammenhang befragt, der mit dem Lebenszusammenhang der darin befindlichen Personen nicht identisch ist und in dem sie nur einen Faktor darstellen. Experten sind nach Nohl (2006, S. 21) also Repräsentanten einer Organisation oder Institution. Im vorliegenden Fall sind sie Repräsentanten eines Berufsstandes.

6.3.3 Gesprächsführung

Zu den Interviews gilt es im Kontakt mit Experten auch auf eine Besonderheit zu achten: Aus dem Bewusstsein divergierender Relevanzsysteme in der Kommunikation von Experten mit Nicht-Experten ist beobachtbar, dass Experten zur Anreicherung ihrer Rede mit Metaphern und Analogien, zur Verharmlosung oder Dramatisierung, zu einem paternalistischen oder selbstlegitimatorischen Gesprächsverhalten neigen. Diese Phänomene können gemäss Pfadenhauer (2005, S.118f) insbesondere bei Journalisten beobachtet werden. Im Gegensatz dazu dient das Gespräch unter Experten viel mehr der Erweiterung von privilegierten Informationszugängen oder der wechselseitigen Erläuterung des Tuns im Sinne gegenseitiger Unterrichtung.

Darum ist für das Forschungsvorhaben ein Gesprächs-Setting vorzuziehen, das der

Gesprächssituation unter Experten nahe kommt. Das Gespräch unter Experten mag jedoch von einem Konkurrenzdruck geprägt sein, die Gesprächssituation zwischen Experte und Quasi-Experte hat darum den entscheidenden Vorteil der Konkurrenzentlastetheit, was gemäss einer Aussage von Trinczek etwa bei Managern beobachtet werden konnte: „Je mehr man im Verlauf des Interviews in der Lage ist, immer wieder kompetente Einschätzungen, Gründe und Gegenargumente einfließen zu lassen, umso eher sind Manager bereit, nun ihrerseits ihr Wissen und ihre Positionen auf den Tisch zu legen – und ihre subjektiven Relevanzstrukturen und Orientierungsmuster in nicht-strategischer Absicht offenzulegen“ (1995, zit. nach Pfadenhauer, 2005, S. 121). Dabei lässt sich ein beachtlicher Grad an Freimütigkeit und offener Selbstreflexion erzielen. Die Autorin kann diesen Status für sich beanspruchen. Das Experteninterview ist darum bei Berücksichtigung aller Vor- und Nachteile hierbei die geeignetste Erhebungsmethode.

Allerdings ergibt sich auch eine wichtige Einschränkung: habituelle oder implizite Bestandteile von Expertenwissen (wie etwa habitualisierte Fertigkeiten, Vollzugsroutinen oder quasi-automatische Verhaltensweisen) sind schwierig mit Interviews zu erheben, da sie nicht immer reflexiv verfügbar sind. Die Prozesse der gemeinsamen Sinnkonstruktion können also nicht direkt erfragt werden. Dennoch kann man Pfadenhauer (2005, S. 114) folgend hoffen, dass explizierbare Wissensbestände rekonstruiert werden können. Der Versuch soll also unternommen werden mit passender Fragetechnik zumindest auf Hinweise zu stossen. Der Anspruch auf eine genaue, präzise interpretative Durchleuchtung der genannten Prozesse muss aber zurückgewiesen werden. Damit ist auch angesprochen, dass die Interviewtätigkeit keine per se leichte Aufgabe ist, vielfältige Anforderungen stellt (siehe etwa Helfferich, 2005 oder Hermanns, 2000) und durchaus als Kunstform aufgefasst werden darf. Die Gründe für ein Misslingen sind zahlreich (Meuser & Nagel, 2005).

6.3.4 Der Leitfaden als Instrument

Ein weitgehender Konsens besteht darin, dass die Orientierung an den situativ-subjektiven Themensetzungen und Relevanzstrukturierungen des Gesprächspartners durch den flexiblen Einsatz eines *Leitfadens* erleichtert wird. Dieser muss die Offenheit des Interviewverlaufs gewährleisten und setzt laut Pfadenhauer (2005, S. 121) bei seinem Konstrukteur ein möglichst umfassendes und einschlägiges Wissen

voraus. Der Leitfaden dient nicht nur dazu, die Befragten zu den zentralen Themen hinzuleiten und so den Experten gegenüber ein ebenbürtiger Gesprächspartner zu sein. Der Leitfaden wird auch dazu genutzt, die Vergleichbarkeit der Interviewtexte zu sichern, insofern als dass sich alle zu denselben Themen äussern. Allerdings ist Nohl (2006, S. 21f) zufolge der Gebrauch eines Leitfadens nicht mit einer Standardisierung der Erhebungssituation zu verwechseln. Er wird flexibel gehandhabt und lässt Raum für unerwartete Themendimensionierungen. Bei der Konstruktion ist zu achten, dass die thematisch oder sogar im Wortlaut vorgegebenen Fragen erzählgenerierend sind. Bei der Gesprächssituation sollen nach Nohl die Befragten mit Zurückspiegelungen, Verständnisfragen und Konfrontationen argumentativ unter Druck gesetzt werden, damit sie zur Explikation ihrer Motive und Handlungsgründe bewegt werden. Daraus folgt, dass in diesem Fall nicht die Zurückhaltung seitens des Interviewers oberste Priorität hat. Vielmehr soll er sich in einem gewissen Masse einbringen können, im Bestreben gesprächsanregend zu wirken und das Ergebnis damit inhaltlich zu erweitern - aber nicht zu beeinflussen.

Bei der Konzeption wurden die Anforderungen an einen Leitfaden berücksichtigt. Dazu gehören nach Helfferich (2005, S. 160) etwa: Die erzählgenerierende Offenheit, die Reduktion von Fragen, Übersichtlichkeit und eine natürliche Komposition gemäss dem Gesprächsablauf. In der Umsetzung wurden Fragen nach ihrem Rang, Festlegung der Formulierung, Verbindlichkeit und Grad der inhaltlichen Steuerung unterschieden. Praktische Orientierung vermittelte das SPSS-Prinzip (Sammeln von Fragen – Prüfen nach Aspekten des Vorwissens und der Offenheit – Sortieren - Subsumieren in Bündel) nach Helfferich (2005, S. 161ff). Aus den übergeordneten Fragestellungen wurden vier Hauptfragen definiert:

- 1) Wie beschreiben Journalisten die Persönlichkeit von Journalisten?
- 2) Wie differenzieren sie Berufspersönlichkeit in unterschiedliche Gruppen?
- 3) Wie beeinflusst Persönlichkeit den Journalismus?
- 4) Was ist die Konsequenz der Berufspersönlichkeit/von Gruppen auf Journalismus?

Die Frage 3 ist nur indirekt von Interesse: sie dient im Gesprächsverlauf als thematische Vorbereitung auf die etwas komplexe Frage 4. Die Fragen allgemein benötigen eine angemessene, verständliche Erläuterung, damit sie von den Befragten auch verstanden werden. Darum wurden sie im Leitfaden mit inhaltlich passenden Unterfragen versehen. Diese Unterfragen wurden aus fragetaktischen Gründen nach Bezugsebene gruppiert (A: Allgemein, R: Redaktion, I: Individuell). Je nach befragter Person und Abstraktionsfähigkeit der Person, so der dahinterliegende Gedanke,

empfiehlt es sich vom Allgemeinen wegzugehen hin zur leichter vorstellbaren redaktionellen Begebenheit der befragten Person („Wie ist es bei dir auf der Redaktion?“) oder zum Individuellen („Wie ist das bei dir?“). Dabei soll bei den Ebenen R und I dann durch nachgelagerte Fragen die Bezugnahme (etwa Übereinstimmung oder Kontrast) zum Allgemeinen hergestellt werden – in der Hoffnung dadurch wieder etwas über das Allgemeine zu erfahren. Aus diesen Überlegungen heraus ist ein provisorischer Leitfaden entstanden, der nach der Durchführung eines Testinterviews angepasst und zu einem finalen Leitfaden entwickelt wurde (siehe Anhang). Im Zuge der Beschränkung auf eine eng gefasste Gruppe über welche die Aussagen getroffen werden soll, wurde auch den befragten Experten der Untersuchungsgegenstand „Journalisten“ gemäß den weiter unten aufgeführten Beschränkungen einleitend mündlich präzisiert.

Bei der Frage 3 (Einfluss der Persönlichkeit auf den Journalismus) zeigte sich nach den ersten Gesprächen, dass diese komplexe Frage eher Verwirrung stiftete. Eine Liste mit einer Aufzählung von möglichen Einflussgebieten wurde darum als Gesprächsanregung gelegentlich zum Einsatz gebracht, sofern es notwendig schien (siehe Anhang). Immer mit dem Hinweis verbunden, dass diese Liste lediglich als Anregung diene und auch andere Faktoren genannt werden könnten. So waren die Personen schliesslich auch mental besser auf den Gehalt der Frage 4 „vorbereitet“. Es zeigte sich, dass sich die Fragetechnik mit Erfahrung zunehmend von den Vorgaben des Leitfadens löste, ohne den Fokus dadurch aus den Augen zu verlieren.

6.4 Durchführung

6.4.1 Testinterview

Ein erstes Testinterview anhand des provisorischen Leitfadens wurde am 3. September 2009 mit einem Journalisten durchgeführt. Das Gespräch fand in vertrauter Atmosphäre statt und dauerte mit rund 90 Minuten länger als ursprünglich vorgesehen. In einem Nachgespräch wurde der Anspruch der Forschung dem Interviewten verdeutlicht und der Gesprächsverlauf und –inhalt daraufhin analysiert. Dadurch zeigten sich insgesamt folgende Probleme respektive Erkenntnisse:

- Der provisorische Leitfaden war zu umfassend, er musste gekürzt werden - auch um einer Gesprächsermüdung zuvorzukommen. Der Interviewte befand schon die ersten 90 Minuten als sehr intensiv

- Der Anfang mit der Frage nach der Persönlichkeit von Journalisten wurde in einem ersten Ansatz beantwortet, die Interviewerin ging schnell auf die genannten Aspekte ein und kam im Fortgang des Gesprächs immer wieder auf diese Aspekte zurück, um vielschichtige Zusammenhänge zu ergründen – ganz im Sinne der qualitativ angelegten Studie. Allerdings, so zeigte sich im Nachgespräch aber auch, wären anfänglich durchaus noch mehr Persönlichkeitsaspekte genannt worden, hätte die Interviewerin am Anfang mit Gesprächsanreizen weitere Nennungen provoziert und mehr in die Breite gefragt. Hier gilt es eine gute Balance zu finden zwischen dem Anspruch in die Tiefe zu gehen, dies aber nicht vorschnell zu tun, um die Breite nicht zu vernachlässigen. Der Interviewte meinte, seine eher zufälligen anfänglichen Nennungen (das was ihm „als erstes gerade so in den Sinn gekommen sei“) hätten den Gesprächsverlauf ungebührlich beeinflusst
- Das Nachgespräch mit der Diskussion der Inhalte zeigte darüber hinaus, dass der Interviewte gewisse Aspekte oder Prozesse im Einklang mit der Interviewerin beurteilte, („könnte ich glatt unterschreiben“), diese aber selbst nicht erwähnt hatte. Er meinte, vielleicht sei er zu sehr in seinem eigenen System gefangen gewesen, als dass er sie selbst hätte erkennen oder nennen können. Fragestrategien, die darauf abzielten genau diesem Umstand zu begegnen, haben offenbar nicht genügend gegriffen. Aus diesem und dem vorherig genannten Punkt muss man sich als Interviewerin allenfalls noch mehr mit Spiegelung oder Widerspruch einbringen - mit der gebotenen Vorsicht gegenüber Suggestivfragen. Dies mit dem Ziel den Interviewten immer wieder dahin zu bringen, seine Gedankenwelt in allen Dimensionen zu ergründen und zu erklären

6.4.2 Wahl der Gesprächspartner

Bei der Wahl der Experten soll sich diese Untersuchung wie angesprochen auf eine eng definierte Auswahl von Journalisten beschränken, um das Forschungsvorhaben so zu dimensionieren, dass es im gegebenen Rahmen umsetzbar ist. So soll sich der Fokus vorweg auf recherchierend und schreibend tätige Journalisten und Journalistinnen von Printmedien der deutschsprachigen Schweiz konzentrieren. Als Printmedien definiert sind im vorliegenden Fall regionale und nationale Tages-, Wochen- oder Monatszeitungen und -zeitschriften, die sich an eine breitere Öffentlichkeit richten. Auch von Interesse sind schreibende Journalisten, die in Vergangenheit für solche Medien gearbeitet haben und/oder durch ihren Erfahrungshintergrund sowie durch eine anhaltende berufliche Tätigkeit im Journalismus im regen Kontakt stehen mit jenen Printjournalisten, denen das Interesse gilt. Mit dieser Fokussierung sind also zum Beispiel Korrektoren, Produzenten oder rein organisatorisch tätige Angestellte explizit ausgeschlossen. Auch Personen, die in verwandten Tätigkeiten oder am Rand der journalistischen Organisation tätig sind (Korrektoren, Freie Journalisten, Korrespondenten, Agenturjournalisten oder Journalisten von unregelmässig erscheinenden Beilagen oder Publireportagen) sollen ausser Acht gelassen werden. Selbiges gilt für Angehörige journalismusverwandter Berufe (Verfasser von Lehrmitteln, PR, Öffentlichkeitsarbeiter etc). Journalisten von sehr spezialisierten Fachmedi-

en sind ebenfalls ausgeschlossen. Gegenstand der Betrachtung sind also nur deutschschweizer Printjournalisten, die in der Kernzelle der journalistischen Organisation arbeiten: in Redaktionen von (vor allem) regionalen oder nationalen Zeitungen und (auch) Zeitschriften mit ihren Ressorts. Sowie Personen, die durch frühere Erfahrung in diesem Gebiet und durch anhaltende Tätigkeit im Journalismus den geforderten Expertenstatus für sich beanspruchen können. Diese Kriterien wurden wie erwähnt summarisch auch den befragten Personen angegeben, wenn sie aufgefordert wurden über die Persönlichkeit von „Journalisten“ zu reflektieren.

Ausgehend von dieser Fokussierung stellt sich nun die Frage nach der Auswahl der in Frage kommenden Personen. Hierbei soll nach dem Gedanken des Theoretical Sampling vorgegangen werden. Für die Fallauswahl steht demnach nicht Repräsentativität im Vordergrund. Nach Flick (2002, S. 254) ist aber ein Grad an Standardisierung oder Konstanthaltung von relevanten Bedingungen notwendig, die aber nicht Gegenstand des Vergleiches sind. Im Zusammenhang mit den dargelegten Erkenntnissen der Journalismusforschung und mit allgemein demographisch relevanten Merkmalen wurden einige Kriterien definiert - von diesen wird angenommen, dass sie einen Einfluss auf den Gegenstand haben. Aber sie sollen gemäss den Zielsetzungen der Untersuchung nicht gesondert ausgewertet werden. Es sind dies die folgenden Aspekte:

Personseitig:

- Alter/Dienstalter im Journalismus
- Berufserfahrung/bisherige Redaktionswechsel
- Ressortzugehörigkeit

Redaktionsseitig:

- Mediengenre (Boulevard vs. Seriös)
- Regionale vs. nationale Publikation
- Tagesjournalismus vs. Wochenjournalismus
- Gratiszeitung vs. Bezahlzeitung

So hat etwa personseitig das Alter respektive Dienstalter im Journalismus einen Einfluss auf die Erfahrungen, die eine Person im Beruf gemacht hat. Unterschiedliche journalistische Rollenverständnisse aber auch Generationserfahrungen können sich darin niederschlagen. Dies prägt die Wahrnehmung von der Persönlichkeit der Journalisten und die Interpretationen, die von diesen Experten erfragt werden sollen. Dasselbe gilt für die Berufserfahrung, die sich bei manchen Personen eher auf eine bestimmte Redaktion beschränkt (mit vertieftem Verständnis), während andere eher

über Erfahrungen und Einblicke in andere Berufe wie auch Mediengenres, Redaktionen und damit verbunden über eine breite Erfahrung bezüglich berufs- und organisationskultureller Kontexte verfügen. Diese Personen vereinigen in sich eine differentielle Perspektive und vermögen ihre Äusserungen eher mit Vergleichen zu explizieren. Auch die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Ressort prägt erwartungsgemäss die Werte der Wahrnehmung und Deutung, da sich die Selektionsmechanismen und Sozialisationen je nach Ressort voneinander unterscheiden dürften. Analog lassen sich redaktionsseitig die journalistischen Organisationen in unterschiedliche Typen und damit auch unterschiedliche journalistische Kulturen (und damit verbunden: Persönlichkeiten darin) verordnen, je nach Genre, Grösse der Reichweite, Publikationshäufigkeit oder auch wirtschaftlichem Modell. Darum ist auch die Frage von Belang, in was für einer Redaktion die betreffende Person tätig war und ist.

Über all diese Aspekte wurde deshalb eine Matrix erstellt und daraufhin die Auswahl nach einer grösstmöglichen Varianz definiert. Da bereits ein gewisses Vorverständnis vorhanden ist, ist die Auswahl im Sinne einer geschichteten Stichprobe erfolgt: Die Experten wurden aufgrund von einigen, als relevant erachteten Merkmalen zielgerichtet so ausgewählt, so dass über diese Merkmale eine möglichst grosse Variation entstand. Beachtet wurde das Kriterium von Merrens (2000, S. 291), dass „der Fall facettenreich erfasst wird“. Die Auswahl musste also extreme, typische und kritische Fälle beinhalten. Somit kann das Ziel erreicht werden vielseitige Aspekte und unterschiedliche Zusammenhänge zu erfahren. Aber auch die Qualität der Experten (S. 294) wurde berücksichtigt: Handlungsleitend bei der Auswahl waren auch Annahmen über die Fähigkeit des Informanten sein eigenes Feld zu reflektieren und sich zu artikulieren sowie sein Interesse am Thema. Die Personen wurden bei einer Suche nach Ergänzung laufend eruiert dem Kriterium folgend, ob die Auswahl einer weiteren Person neue Erkenntnisse vermuten lässt. Mit dem Vorgehen der laufenden Ergänzung kann nach Merrens (2000, S. 291) die Typik des untersuchten Gegenstandes im Zug der Erkenntnisse neu bestimmt und die Auswahl angepasst werden.

6.4.3 Gesprächsanfragen

Die Personen wurden per Mail angefragt. Mit diesem Verfahren war die Quote von Zusagen hoch. 20 Personen wurden zwischen Oktober und Dezember 2009 per Email angeschrieben. Der überwiegende Teil zeigte sofortige Bereitschaft sich zu

beteiligen. Zwei Personen sagten aus inhaltlichen Gründen ab („bin die falsche Person dazu“), eine Person sagte zwar schnell zu, liess sich danach bei den Terminvereinbarungen und Nachfragen so viel Zeit, dass das Gespräch nicht zustande kam. Eine Person zeigte zwar Interesse, verreiste aber tags darauf für längere Zeit, so dass ein Gespräch im angestrebten Erhebungszeitraum nicht möglich war.

Bei einer weiteren Person entstand eine aussergewöhnliche Situation. Sie sagte zum Gespräch zu und ein Treffen fand auch statt. Nach einigen Minuten Gesprächsaufzeichnung tendierten die Aussagen dieser Person immer stärker ins Negative, in eine Analyse davon, wie sich die Person durch die Persönlichkeit der Journalisten angewidert fühlt, wie sie ihre Kollegen und Kolleginnen im Grunde nicht mehr sehen mag, wie sehr sie sich unbefriedigt fühlt von der Tätigkeit auf der Redaktion. Unvermittelt brach diese Person das Interview ab mit der Begründung, sie drifte hier in Richtung einer Erkenntnis, die sie eigentlich nicht wahrhaben wolle. Eigentlich wisse sie, dass sie grosse Widerstände in sich trage und - um konsequent zu sein - kündigen müsste. Aber diese Erkenntnis wolle sie in dieser Deutlichkeit (jetzt noch) nicht reflektieren. Darum sei es ihr unmöglich das Gespräch fortzuführen. Sie untersagte jeglichen Hinweis auf ihre Person in der Publikation und verbot leider auch eine auszugsweise Publikation des aufgezeichneten Gesprächsbeginns.

6.4.4 Auswahl

Bei der konkreten Auswahl war wesentlich, dass die obig als relevant definierten Kriterien möglichst breit gestreut wurden. Der Fall muss also gemäss Anspruch facettenreich erfasst werden.

Nach einer feststellbaren Sättigung im Gehalt der Aussagen erreichte die Auswahl die Zahl von 15 Gesprächspartnern, die nachfolgend in Abbildung 7 in einer Übersicht charakterisiert werden. Hierbei die Erläuterungen zu den Abkürzungen, die darin zur Anwendung kommen:

Pseudo:	Das Pseudonym der jeweiligen Person
Jg.:	Den Jahrgang
Studium:	Ausbildungshintergrund. Doppelklammern wie zeigen an, dass ein Studium zwar begonnen, aber nicht abgeschlossen wurde
Erf.:	Ungefähre, stark gerundete Anzahl Jahre Berufserfahrung im Journalismus. Tätigkeiten als Freier Journalist/in (etwa neben dem Studium) oder stark reduzierte Teilzeitpensen bei wurden zur Hälfte verrechnet
Erf. In:	Thematische Erfahrung im Journalismus
Anderes:	Andere berufliche Erfahrungen
Heute:	Tätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung

Die Tabelle versteht sich als Hilfsmittel um den Hintergrund der Auskunftspersonen zu verdeutlichen. Um Anonymität zu gewähren, wurden für die Experten Pseudonyme gewählt, selbst wenn klar ist, dass ein an Enthüllung interessierter Leser aufgrund der Angaben die Identität einiger Auskunftspersonen eruieren könnte. Die Komplexität und Heterogenität der Lebensläufe wurde für die Einfachheit der Darstellung vereinfacht. So ist etwa der allfällige Abschluss (Dr. oder lic phil.) sowie Studiumshintergrund nur generisch angegeben: Phil I oder Phil II steht dabei für das Studium der Philosophischen Fakultät, wobei nicht genauer ausgeführt wird, welche Fächer in welcher Kombination und in welchen Zeiträumen belegt wurden.

Pseudo	Jg.	Studium	Erf	Erf. In	Anderes	Gegenwärtig
Sandra	1982	((Phil I))	5	Lokale Themen in Regionalzeitungen		Lokalredaktorin Neue Luzerner Zeitung
Michael	1980	((Phil I))	4	Nachrichten und Politik in Medienzeitungen, 20 Minuten Online und Tages-Anzeiger		Inlandredaktor Tages-Anzeiger
Andreas	1977	Phil I, lic phil	8	Lokales und allgemeine Themen in Regionalzeitungen, Studentenzeitungen, Tagblatt d. Stadt Zürich, Tages-Anzeiger		Lokalredaktor Tages-Anzeiger
Jolanda	1977	Phil II, lic phil	5	Wissen in der NZZ	Wiss. Assistentin	Wissensredaktorin NZZ
Raffael	1977	Phil I, lic phil.	3	Nachrichten, People und leitende Funktion in 20 Minuten, Sonntagsblick	Wiss. Mitarbeiter, PR und Lobbying	Ressortleiter People Sonntagsblick
Mark	1975	Phil I, lic phil.	10	Allgemeine Themen, Regionales, Auslandskorrespondenz, leitende Funktion in deutschen Medien, Medienmagazine		Chefredaktor Schweizer Journalist
Martina	1973	Phil I, lic phil	7	Korrektur, Produktion und Kultur in Studentenzeitungen, 20 Minuten, NEWS	Wiss. Mitarbeiterin, Verlag, Galerie	Kulturredaktorin NEWS
Ingo	1970	Phil I, lic phil	11	Lokales, allgemeine Themen und leitende Funktion in Regionalzeitungen, Tagesspiegel Deutschland und Das Magazin	Lehrer	Autor Das Magazin
Peter	1967	Phil I, Dr.	11	Lokales, Kultur und Ausland in Regionalzeitungen, Aargauer Zeitung, Tages-Anzeiger	Lehrer	Auslandredaktor Tages-Anzeiger
Urs	1964	Phil I, lic phil	12	Lokales und Musik in Regionalzeitungen, Radiomagazin, NZZ, Beobachter	Lehrer	Kulturredaktor NZZ
Tim	1962	Phil I, lic phil	20	Kultur und Gesellschaftsthemen in Regionalzeitungen, Berner Zeitung, Facts, Weltwoche, Tages-Anzeiger	IKRK	Autor Hintergrund Tages-Anzeiger
Doris	1960	Phil I, Dr.	20	Lokales im Zürcher Unterländer, NZZ	Agentur, Sprachlehrerin	Lokalredaktorin NZZ

Heinz	1951	((Phil I))	34	Politik und leitende Funktion in Regionalzeitungen, Weltwoche, Schweizer Illustrierte, Politik & Wirtschaft, Sonntagszeitung, Facts	Verlagsgeschäft, Strategieberatung	Berater, Kolumnist
Ruedi	1945	kein	40	Lokales, Wirtschaft, Medien, Leitende Funktionen in Regionalzeitungen, Tages-Anzeiger, Schweizer Illustrierte, Blick, Züri Leu, Züri Woche und Jagd & Natur	Werbung / PR / Bücherschreiben, Medienmandate	Publizist, Berater, Medienexperte
Heidi	1936	((Phil I))	35	Nachrichten, Gesellschaftsthemen und leitende Funktion in Agentur, Elle, Züri Leu, Weltwoche, diverse Magazine und Wochenzeitschriften	Bücherschreiben	Autorin, Publizistin

ABBILDUNG 7: Übersicht über die Auswahl der Experten.

Die Gültigkeit der Aussagen, die mit der Auswahl der Personen in dieser Untersuchung gewonnen werden, ist in der Reichweite zweifach eingeschränkt: Einerseits durch die in der Zielsetzung dargelegte Fokussierung. Für die Auswahl in Frage kamen einzig Journalisten gemäss Vorgaben. Andererseits ist die Gültigkeit beschränkt durch kleinere Unzulänglichkeiten der konkret erfolgten Auswahl.

Die Liste zeigt dabei, dass eine Streuung über das Alter hierbei insgesamt zwar gut erreicht werden konnte, ebenso über die Anzahl Jahre Berufserfahrung. Mit der durch Rekrutierungsschwierigkeiten bedingten Untervertretung von Frauen könnte sich aber in der Betrachtung eine leichte Verzerrung Richtung „männlicher“ Perspektive in den Erläuterungen der Experten finden.

Ein Grossteil der befragten Journalisten verfügt über ein angefangenes oder abgeschlossenes Studium im Bereich Phil I, in der Auswahl befindet sich aber auch ein Nicht-Akademiker und eine eher atypische Journalistin mit Phil II Studium. Diese im Printjournalismus tendenziell eher selten anzutreffenden Perspektiven wurden durch die Auswahl also berücksichtigt. Die journalistischen und auch beruflichen Erfahrungshintergründe widerspiegeln wiederum ein grosses Panorama: Die aufgelisteten Erfahrungen im Journalismus sowie auch die Streuung in Bezug auf gegenwärtige Positionen zeigen eine grosse Varianz über Redaktionstypen, Ressortzugehörigkeit und auch Funktionen, wodurch die Vielfalt von Aussagen, die mit diesen Personen gewonnen werden kann, bereichert wird. Zu vermerken ist der Umstand, dass in der Auswahl (neben einigen Lokalredaktoren von überregionalen Zeitungen) leider nur eine Person vertreten ist, die aktuell im Regionaljournalismus tätig ist. Dies hängt

damit zusammen, dass die (gegen Ende angefragten) Regionaljournalisten kurzfristig Absagen erteilt haben. Da jedoch viele der befragten Personen ihre Anfänge selbst bei Regionalzeitungen gemacht haben und die dortig herrschenden Verhältnisse kennen, kann davon ausgegangen werden, dass der Erfahrungshintergrund in ihren Aussagen ebenfalls mit enthalten ist. Einige, vorwiegend ältere Personen in der Auswahl wurden deshalb ausgewählt, weil sie sich nebst ihrem Beruf als Journalisten auch als Kommentatoren des Schweizer Mediengeschehens einen Namen gemacht haben. Von diesen Experten war eine besonders gute Kenntnis und reflektierte Stellungnahme zu erwarten.

Mit dieser begründeten Auswahl von Gesprächspersonen können also Thesen und Theorien über die Berufspersönlichkeit (und damit verbunden der Kultur) der Gesamtheit der Printjournalisten der deutschsprachigen Schweiz von regionalen und nationalen Tages- und Wochenzeitungen gewonnen werden. Die Aussagen können jedoch nicht Gültigkeit beanspruchen bei einer isolierten Betrachtung von einer in dieser Gesamtheit enthaltenen, untergeordneten Ebene. Wenn etwa Journalisten spezifischer Redaktionen isoliert betrachtet würden (nur Gratiszeitungsjournalisten, nur Wochenjournalisten etc.) wären Akzentuierungen zu erwarten.

6.4.5 Gesprächsdurchführung

Die Gespräche fanden zwischen Oktober 2009 und Januar 2010 statt. Als Ort wurde eine ungestörte Umgebung gesucht, was nicht in allen Fällen möglich war. Mit sieben Experten fand das Gespräch in einer Privatwohnung statt, mit fünf in einem öffentlichen Café, mit drei in ihrer Redaktion. Die Experten wurden vorgängig um Aufnahmeerlaubnis gefragt, die Gespräche digital aufgenommen. Durchschnittlich dauerten die Gespräche rund 65 Minuten, insgesamt hatten sie eine Dauer zwischen 45 Minuten (Minimum) und 85 Minuten (Maximum). Bei einigen Gesprächen ergaben sich kurze Störungen (Kellner, Telefonanrufe, Umgebungslärm), welche nachfolgend in der Verschriftlichung der Aufnahme vermerkt wurden und bedauerlicherweise bisweilen die Aufnahmequalität beeinträchtigten (v.a. Interview mit „Martina“).

6.5 Transkription

Für eine ausführliche Auswertung von Interviews ist gemäss Mayring (2002, S. 89)

die schriftliche Fassung des Gesprächs, genannt Transkription, unabdingbar. Je nach geplanter Auswertungstechnik ist ein unterschiedlicher Transkriptionsgrad angezeigt. Im vorliegenden Fall wurden die Gespräche - um eine möglichst authentische und Offenheit ermöglichende Gesprächssituation zu gewährleisten - in Dialekt geführt, das Transkript wurde jedoch der Lesbarkeit willen in Hochsprache niedergeschrieben. Gespräche und deren Abschriften unterscheiden sich darum a priori systematisch. Allerdings setzt das spätere Analyseniveau nicht auf einer Ebene an, bei welcher Wortwiederholungen, halbfertige Sätze oder Pausen ausgewertet würden. Insofern mussten derlei Elemente im Transkript nicht enthalten sein. Angestrebt wurde also keine lautliche, sondern eine pragmatische Authentizität des Transkripts. Anwendung fand dabei kein elaboriertes Transkriptionssystem (wie etwa bei Mayring 2002, S. 92). Da vorliegend rein der Sinngehalt des Gesagten analysiert wird, wurde im Sinne der Gegenstandangemessenheit auf eine aufwendige Transkription von Elementen wie Pausen, Senkungen oder Hebungen der Stimme, Betonungen oder Dehnungen etc. verzichtet. Daraus ergibt sich eine vergleichsweise schmale Transkriptionsanweisung:

- Fragen der Interviewerin wurden unterstrichen, Antworten nicht unterstrichen
- Keine Verwendung von besonderen Satzzeichen wie Ausrufezeichen oder Gedankenstrichen, da sie kaum inhaltlich synonym und konsistent verwendet hätten werden können
- Transkribiert wurden auch angefangene Sätze oder Halbsätze, angefangene Sätze wurden mit drei Punkten ausgeführt („Ja, stimmt, wenn man bedenkt...Ich finde das trifft zu.“)
- Wenn ein Satz oder Satzteil genau wiederholt wurde ohne besonderen Bedeutungszusatz, wurde er weggelassen („Ich finde schon. Ich finde schon, ja.“ = Ich finde schon, ja.)
- Eingeworfene „Ja“, „Hm“, „Genau!“ oder etwa Lacher wurden in der Regel weggelassen. Ebenso gleichzeitig eingeworfene kurze Sätze oder Satzanfänge, wenn nachfolgend im Gesprächsverlauf gar nicht darauf eingegangen wurde und die Sätze und Satzanfänge darum für das Gespräch nicht relevant waren
- Bei Zweifelsfällen der Umsetzung vom Dialekt in die Hochsprache oder bei Helvetismen wurde dem Dialekt den Vorzug gegeben. Es erschien als vergleichsweise geringer Verlust, falls ein Ausdruck leicht unkorrekt „helvetisch“ klingen sollte. Besser sollte das Transkript authentisch und nahe am Gesprochenen sein
- Unverständliche Passagen wurden in Klammern gesetzt (...). Vermuteter Inhalt mit dem Inhalt in Klammern (So sehe ich das.)
- Besondere Ereignisse werden ebenfalls in Klammern angegeben (Telefon klingelt), sofern im Gespräch darauf Bezug genommen wird („Geh nur ran, ich warte“)

Die Gespräche wurden alle nach diesen Regeln transkribiert. Je nach Sprechgeschwindigkeit ergaben sich dabei längere oder weniger umfassende Transkripte. Alle Transkripte wurden mindestens einmal korrekturgehört (Transkripte siehe Anhang).

6.6 Analyse und Auswertung

Die Analyse und Auswertung der Transkripte erfolgte durch das beschriebene offene und iterative Codieren. Konkret wurde das Vorgehen einer qualitativen Inhaltsanalyse gewählt. Diese bearbeitet nach Mayring (2002, S. 114) das Material schrittweise mit einem theoriegeleitet am Material entwickelten Kategoriensystem. Diese reflektierende Interpretation geschieht komparativ. So werden thematisch zueinander gehörende und gleich codierte Sequenzen analytisch verglichen. In leitfadengestützten Interviews bietet es sich laut Nohl (2006, S. 55) an, als Orientierungsrahmen die Fragen des Leitfadens zu benutzen. Die Kontrastierung von Textabschnitten diene dabei der Ermöglichung und Erleichterung des interpretatorischen Zugriffs und sei zudem eine mögliche Methode der Validierung von Interpretationen (S. 53). Interpretationen wurden nach Möglichkeit Mayring (2002, S. 145) folgend argumentativ abgesichert. In diesem Sinne wurden die Transkripte ins Analyse-Programm Atlas-TI³⁰ eingespeist und dort Sequenz für Sequenz thematisch codiert. Das Codiersystem wurde iterativ entwickelt: In einem ersten Schritt wurde das Material nur gesichtet und eine provisorische Liste von möglichen Codierungen erstellt. Die Codes wurden dabei zuhanden der Übersichtlichkeit numeriert. Alle Codes mit der Zahl 1 nehmen Bezug auf die erste Frage nach Eigenschaften von Journalisten. Die Codes mit der Zahl 2 beziehen sich auf die Frage nach Subgruppen unter Journalisten, sie umfassen also Journalistenbezeichnungen. Codes beginnend mit 3 sind Antworten auf die Frage wie Persönlichkeit den Journalismus beeinflusst, solche mit der Zahl 4 beziehen sich auf die Frage, wie die Berufspersönlichkeit die Berufskultur beeinflusst. Einige, mehrfach benannte, andere Sachverhalte waren zwar keine Antworten auf die gestellten Fragen, standen als Aussagen aber in Bezug zur Theorie und dürften darum interessante Aspekte thematisieren. Diese wurden ergänzend codiert und für eine allfällige Ergänzung bei der Auswertung mit der Zahl 5 versehen (Codeliste siehe Anhang). Bei der Codierung wurden Eigenschaftsnennungen in jedem Fall codiert - selbst wenn sie nicht direkt als Antwort auf Frage 1 erfolgten. Eigenschaften, die ausschliesslich im Zusammenhang mit anderweitigen Erläuterungen und nie zur Charakterisierung der Berufspersönlichkeit von Journalisten verwendet wurden, wurden zwar mit Blick auf eine allfällige Verwendbarkeit codiert, wurden bei der Auswertung

³⁰ Mehr über die Software siehe unter www.atlasti.com. Vorliegend wurde mit Version 6.1. gearbeitet.

aber nicht weiter beachtet, da sie keine eigentliche Antwort auf Frage 1 darstellen. Nach der so erfolgten, möglichst von der eigenen Auffassung losgelösten und abstrahierenden Codierung aller 15 Transkripte fand eine erste Kontrolle und Bereinigung statt. Alle Codes wurden einzeln nach den zugeordneten Zitaten durchleuchtet. Der Code wurde daraufhin mit einer Definition versehen und passende Sequenzen wurden bei diesem Code belassen, unpassende neu codiert und umgeordnet. In diesem Zug ergaben sich bei unscharfen Trennrändern auch Codevereinigungen oder die Schaffung neuer Codes. Die Abgrenzung der Eigenschaften untereinander ist mit diesem iterativen Vorgehen also ebenfalls ein Artefakt der Auswertung. Mit dieser endgültigen Liste fand eine zweite Kontrollrunde statt. Alle Transkripte wurden daraufhin nochmals einzeln in Bezug auf die Adäquatheit ihrer Codierung überprüft. Die Auswertung erfolgte ebenfalls schrittweise. So wurden die pro Code markierten Sequenzen jeweils von Atlas-TI in einem Dokument ausgegeben, daraufhin miteinander verglichen, inhaltlich analysiert und danach auf ihren Aussagegehalt im Bezug auf die erläuterte Literatur und Fragestellung interpretiert. Bei der inhaltlichen Analyse wurde - auch aus Gründen der Komplexitätsreduktion - bewusst nicht berücksichtigt, welche Person mit welchem demographischen, beruflichen oder lebensgeschichtlichen Hintergrund welche Aussage getroffen hat. Dieser möglicherweise wirkungsvolle Faktor des Aussagehintergrunds wird über die bewusst breite Streuung der Hintergründe der Experten aufgefangen und sollte so ein über alle Personen gesehen ungefähr ausgewogenes Bild ergeben. Da in dieser Form der qualitativen Auswertung die Häufigkeit einer Nennung nicht vorrangig ist, sondern die Hintergründe, Erklärungsmuster und Zusammenhänge, werden im Nachfolgenden die Antworten möglichst in ihren Zusammenhängen erläutert.

6.7 Methodendiskussion

Beim Vorgehen sollen die Gütekriterien qualitativer Forschung nach Steinke (2000) als Orientierungspunkt dienen:

- Intersubjektive Nachvollziehbarkeit durch Dokumentation des Forschungsprozesses
- Indikation des Forschungsprozesses im Sinne der Gegenstandsangemessenheit
- Empirische Verankerung
- Limitation (Grenzen der Verallgemeinerbarkeit)
- Kohärenz
- Relevanz
- Reflektierte Subjektivität

Mit diesem Vorgehen sollte den obig erwähnten Qualitätskriterien nach Steinke (2000) entsprochen sein: Die einzelnen Schritte der Untersuchung werden durch diese Methodenwahl genau dokumentiert und sind deshalb intersubjektiv nachvollziehbar. Der Leitfaden wurde vorgestellt, die Auswahl der Experten erklärt. Die entstandenen Gesprächsprotokolle liegen in transkribierter Form vor und können wie auch die Codierungsmerkmale eingesehen werden. Der Prozess der Auswertung, Ergebnisdarstellung und Interpretation kann im Ergebnisteil mit Verweis auf entsprechende Textpassagen und Zitate gestützt werden.

Die Entscheidungen im Forschungsprozess wurden ausserdem mit obigen Ausführungen ausreichend erläutert: Die qualitative Vorgehensweise macht im vorliegenden Fall Sinn, wenn es darum geht einen Sachverhalt besser zu verstehen, Interpretationen zu ergründen und verdeckte Zusammenhänge zu erkunden. Das Experteninterview bietet hierbei die forschungspraktische Möglichkeit einer vergleichsweise effizienten Erhebung. Der Leitfaden wurde in einer konzentrierter Kürze so konzipiert, dass er sowohl Stütze im Gesprächsverlauf ist aber auch genügend Offenheit gewährleistet, Anpassungen wurden dokumentiert. Die Durchführung eines Testinterviews bot die Möglichkeit zur Einsicht in Problemstellungen, wodurch die Fragetaktik wie dargelegt verfeinert werden konnte. Auch die Auswahl der Gesprächspartner sowie die Überlegungen in Bezug auf Transkription, Analyse und Auswertung wurden nachvollziehbar formuliert. Aufgrund der im Theorieteil vorangehend dargelegten Befunde ist diese Untersuchung auch ausreichend empirisch verankert. Die Relevanz der Fragestellung respektive der Nutzen für die Forschung ist explizit formuliert worden. Somit können die Ergebnisse auch im Bezug auf bestehende Empirie diskutiert werden. Die Grenzen der Verallgemeinerbarkeit der Untersuchung wurden in den Ausführungen zur Auswahl der Experten aufgezeigt.

Einzig das Kriterium der Selbstbeobachtungen und Reflexionen beim Feldeinstieg (reflektierte Subjektivität) wurde in diesem Sinne nur bedingt erfüllt, wie auch schon angesprochen: Einerseits ist der Feldeinstieg im vorliegenden Fall schon vor der Untersuchung erfolgt, weswegen die interviewführende Person ja auch von Vorteil als Quasi-Expertin charakterisiert werden kann. In diesem Fall bringt das der Untersuchung einen eminenten Vorteil in der Gesprächsführung. Wie in den Ausführungen zum Testinterview dargelegt, wurde darauf geachtet zwar mit Einwänden den Gesprächsfluss ausreichend anzuregen, allerdings mit bewusst gehaltenem Verzicht auf

Suggestivfragen. Selbstbeobachtungen, die darüber hinaus gehen, spielen in diesem Forschungsdesign (anders als etwa bei einer teilnehmenden Beobachtung) eine untergeordnete Rolle, weswegen sie nicht näher dokumentiert worden sind. Bei der nachfolgenden, schrittweisen Kodierung jedoch wurde darauf geachtet, sich den Daten möglichst unvoreingenommen zu nähern.

6.8 Ergebnisdarstellung

Die Ergebnisdarstellung eines so aufgesetzten Forschungsvorhabens muss einerseits übersichtlich sein und dennoch die Vielfalt der Antworten und Zusammenhänge abzubilden vermögen. Um die Ergebnisdarstellung handlich zu strukturieren, werden die Erläuterungen entlang von „Thesen“ präsentiert, die dann mit einer dichten Theorie anhand des Materials interpretativ erläutert werden. Diese Thesen beziehen sich jeweils auf „die Berufspersönlichkeit“, allerdings immer im Verständnis dessen, dass sich mit der gewählten Methode nur Aussagen über eine eng gefasste Gruppe treffen lassen. Die Thesen sollen in diesem Sinne als Erkenntnisse verstanden werden, die sich aus dem gesammelten Material und dessen Interpretationen ergeben haben und nun postulierend für die betreffende Auswahl von Journalisten vertreten werden.

Bei der argumentativen Zusammenstellung der Ergebnisse und Interpretationen wurde darauf geachtet, insbesondere den weiterführenden Kontext und Rahmen ausreichend zu berücksichtigen. Selbst wenn dabei manchmal erläuternde Ausführungen erfolgen sollten, die nicht unmittelbar zur primär verfolgten Fragestellung gehören. Durch die offene Konzeption von „Persönlichkeit“ etwa vermischen sich bei den Antworten eigentliche Eigenschaftsnennungen mit beruflichen Fähigkeiten, Haltungen und anderen persönlichkeitsbezogenen Aspekten. Eigenschaften wurden ausserdem oft unterschiedlich benannt, meinten aber Ähnliches oder Dasselbe. Bei Unklarheiten wurde deshalb bereits in der Erhebung nachgefragt. Manchmal erfolgten Nennungen erst an späterer Stelle und nicht direkt auf die gestellte Frage oder sie wurden nur umschrieben. Um das Spektrum der Antworten nicht einzuschränken, werden die Nennungen in ebendieser Breite auch dargestellt (und nicht nur die präzisen Antworten auf die genau gestellten Fragen).

Es wurde jedoch stark darauf geachtet, dass die Zitate immer in einem Zusammenhang angeführt werden, der vom Sprecher auch tatsächlich so beabsichtigt war. Zweifelsfälle wurden weggelassen. Da die vorliegende Untersuchung explizit qualita-

tiven Charakter hat, wurden auch keine Aussagen gemacht im Sinne von: „drei Personen antworteten so und so“. Denn diese Untersuchung lässt keine generalisierenden Schlüsse via Quantitäten zu. Statt dessen wurde gelegentlich bei besonders deutlicher Prägnanz und Übereinstimmung bei einer Antwort oder Deutung lediglich darauf verwiesen - im Bewusstsein, dass nicht Quantitäten sondern die Exploration von Interpretationen und Zusammenhängen von hauptsächlichem Interesse sind.

Die Antworten wurden in diesem Sinne zusammengetragen und mit (auszugsweise angeführtem) Zitat oder Quellenverweis dargestellt: Die Zitate wurden in einer anderen Schrift und immer mit Anführungs- und Schlusszeichen gekennzeichnet, die originäre Stelle wurde mit dem Pseudonym des Sprechers und durch eine Nummer mit dem inhaltlichen Umfeld des betreffenden Abschnitts im Originaldokument (siehe Anhang) gekennzeichnet, etwa so: (Peter, 55:62). Nachfragen der interviewenden Person finden bei längeren Zitatpassagen gelegentlich Erwähnung, sie sind gesondert gekennzeichnet durch abtrennende Trennstriche, neue Anführungs- respektive Schlusszeichen und Kursivschrift: „...würde ich sagen.“ – „*Wie kommst du darauf?*“ – „Ja, ich denke halt...“ Wurde das Zitat gekürzt wiedergegeben wurde die ausgelassene Stelle (um sie von den unverständlichen Passagen (...) abzugrenzen) mit zwei Schrägstrichen // vermerkt. Inhaltliche Verweise auf andere Ergebnisse an früherer oder späterer Stelle der Arbeit sind mit einem Pfeil (→) und der expliziten Nennung der entsprechenden Stelle aufgeführt. Umlaute werden bei Zitaten aus technischen Gründen (Atlas-TI) mit ae, oe, ue angegeben.

7 Ergebnisse und Interpretation

7.1 Einleitung

Als Ziel wurde unter anderem definiert, die Berufspersönlichkeit im Bezug auf Journalismus exemplarisch zu untersuchen. Folgende Hauptfragen wurden formuliert:

- 1) Wie lässt sich die Berufspersönlichkeit von Journalisten beschreiben?
- 2) Gibt es nach Persönlichkeit geprägte Subgruppen unter Journalisten?
- 3) Lassen sich Auswirkungen der Berufspersönlichkeit auf die Berufskultur nachzeichnen?

Es soll also aufgezeigt werden, wie die Berufspersönlichkeit von Journalisten (der betreffenden Auswahl) beschaffen ist, welche Subgruppen wahrgenommen werden und wie Berufspersönlichkeit sich in der Berufskultur niederschlagen kann, was letztlich die journalistische Aussagenentstehung beeinflussen mag. Die Darstellung der Ergebnisse wurde erläutert. Was die Gliederung betrifft, folgt das Kapitel der Struktur der Hauptfragen:

- 1) In einem ersten Schritt werden die Ergebnisse zur Berufspersönlichkeit von Journalisten dargestellt. Die ermittelten Eigenschaften werden interpretierend dargelegt und diskutiert
- 2) In einem zweiten Schritt werden die aus den Gesprächen ermittelten unterschiedlichen Subgruppen charakterisiert und interpretiert
- 3) In einem dritten Schritt werden Aussagen über Auswirkungen der journalistischen Berufspersönlichkeit und über daraus folgende kulturelle Phänomene dargelegt

Im Bemühen um Fundierung geschieht die Ergebnisdarstellung jeweils möglichst mit Verweisen auf entsprechende kontextuell passende Zitate. Die Verwendung und Zuordnung der Zitate sowie die Erläuterung in einem Kontext ist bereits an ein gewisses Mass von individueller Interpretation gebunden. Insofern vermischen sich hier die Ebenen von Ergebnisdarstellung und Interpretation. Der qualitativen Herangehensweise entsprechend werden sie ineinander verflochten präsentiert.

7.2 Die Berufspersönlichkeit von Journalisten

7.2.1 These zur ersten Fragestellung

Nachfolgend wird also der Frage nachgegangen, wie sich die Berufspersönlichkeit von Journalisten beschreiben lässt. Aus den Inhalten der Gesprächsprotokolle lässt

sich in Bezug auf die erste Hauptfrage der Arbeit folgende These ableiten:

- Die journalistische Berufspersönlichkeit lässt sich mit 22 Eigenschaften beschreiben, die sich in 6 übergeordnete Cluster gruppieren lassen

Die 22 Eigenschaftsnennungen umfassend die folgenden, rein für die Übersichtlichkeit untenstehend alphabetisch aufgeführten Aspekte:

1.	Antagonismus:	Kritisch, hinterfragend, konfrontativ
2.	Äusserlichkeit:	Unmodisch, légère
3.	Bildung:	Gut gebildet, mit breitem Wissen
4.	Distanziertheit:	Abgrenzend, beobachtend
5.	Eitelkeit:	Narzisstisch, selbstbezogen, selbstgefällig
6.	Geselligkeit:	Gemeinschaftlich, selbstreferentiell
7.	Haltung:	Eigenständig, gelassen, selbstkritisch
8.	Leidenschaftlichkeit:	Enthusiastisch, engagiert
9.	Neugierde:	Indiskret, wissbegierig, Fragen stellend
10.	Offenheit:	Zugänglich, sich einlassend
11.	Pragmatik:	Idealistisch, ideologisch, missionarisch
12.	Schnelligkeit:	Schnelldenkend, progressiv, treibend
13.	Profilierung:	Selbstdarstellerisch, extrovertiert
14.	Selbstüberschätzung:	Blasiert, elitaer, überheblich
15.	Singularismus:	Alleinig, einzelkämpfend
16.	Spieltrieb:	Jugendlich, verantwortungslos agierend
17.	Sprache:	Sprachgewandt, kommunikativ begabt
18.	Starrsinn:	Besserwisserisch, rechthaberisch
19.	Statusorientierung:	Nicht lohn-, nicht karrierefiziert
20.	Sucht:	Trinkend, rauchend, suchtgefährdet
21.	Unrast:	Nervös, sprunghaft, getrieben
22.	Vertiefung:	Oberflächlich, thematisch kursierend

Eine nähere Charakterisierung und Interpretation der Eigenschaften wird nachfolgend vorgenommen.

Die dabei feststellbare gehäufte inhaltliche Überschneidungen und inhaltlicher Verwandtschaft, die teils mit Pfeilen (→) verdeutlichen lassen, weisen auf Zusammenhänge auf einem höheren Abstraktionslevel hin. So können analytisch und im Sinne einer ordnenden Strukturierung der Ergebnisse mit den Eigenschaften Verbünde gebildet werden von Eigenschaften mit verwandtem Inhalt. Daraus kann also interpretierend eine qualitative, psychologisch orientierte Clusterbildung vorgenommen werden, die durch die Gemeinsamkeit der Eigenschaften eine inhaltliche Beschreibung des Clusters zulässt:

Cluster 1

Antagonismus, Distanziertheit, Haltung, Singularismus, Spieltrieb: Bezeichnet eine Dimension von Eigenschaften, die den Journalisten im sozialen Gefüge beschreibt. Als kritischen Menschen mit Distanz respektive Abgrenzung gegenüber anderen Menschen, mit Eigenständigkeit und Herausnehmerhaltung. Ein Mensch, der gerne etwas abseits steht.

Cluster 2

Eitelkeit, Profilierung, Selbstüberschätzung, Starrsinn, Geselligkeit: Dieses Cluster um-

schreibt eine narzisstische Grunddimension des Journalisten. Es skizziert ihn als Menschen, der von Eigenliebe und selbst zugeschriebener Wichtigkeit angetrieben ist. Der im sozialen Kontext die Welt aus egozentrischer Perspektive wahrnimmt. Ein Mensch, der sich selbst als primäre Beurteilungsgrundlage nimmt bei der Einschätzung der Welt.

Cluster 3

Bildung, Neugierde, Offenheit: Diese Eigenschaften bilden eine eher kognitive Grunddimension, die den Journalisten als Menschen bezeichnet, der gerne die Welt erforscht und in sich aufnimmt. Ein Mensch, der sich die Aussenwelt „einverleibt“.

Cluster 4

Leidenschaftlichkeit, Pragmatik, Statusorientierung: Dieses arbeitsbezogene Cluster beschreibt den Journalisten als engagierten Berufsmenschen, der eine grosse Motivation daraus bezieht, etwas bewirken zu können. Ein Mensch, der sich einbringen möchte.

Cluster 5

Schnelligkeit, Sucht, Unrast, (Vertiefung): Der Journalist wird in dieser teils kognitiven, teils neurotizistischen Grunddimension als Mensch geschildert, der stets Geschwindigkeit und Abwechslung sucht, in einem Mass, das ihn aber oft überfordert. Ein getriebener Mensch.

Restgruppe:

Äusserlichkeit, Sprache: Diese Eigenschaften lassen sich nicht klar einordnen und bilden auch keine eigenständige Kategorie.

Mit diesen in Cluster gefassten Eigenschaften lässt sich die Berufspersönlichkeit von Journalisten auf einem zweiten Level beschreiben. Gemäss der Struktur der Cluster sollen nun die Ergebnisse im Folgenden näher dargelegt und diskutiert werden.

7.2.2 Einschränkungen

Vorab gilt es bei der Interpretation der Ergebnisse eines zu berücksichtigen: Die gewählten Namen der Eigenschaften entsprechen nicht dem exakten Wortlaut, welcher von den Befragten genannt wurde. Die Befragten benutzten – je nach Sprecher, aber auch ein Sprecher je nach Situation - ganz unterschiedliche Begriffe. Gemeint war teils inhaltlich dasselbe, die Sprecher benutzten dafür aber differierende Eigenschaftsnennungen. Oder sie benutzten für ziemlich unterschiedliche Aspekte eine jeweils gleiche Nennung. Die reinen Eigenschaftsnennungen an sich konnten darum kein valides Kriterium für die Auswertung sein. Mit einer iterativen Codierung und vergleichenden Analyse aller Expertengespräche wurden Eigenschaftsnennungen, die inhaltlich verwandte Aspekte betrafen, zusammengefasst. In einem zweiten Schritt wurden diese Aspekte inhaltlich nochmals analysiert und a posteriori mit einer Benennung im Sinne einer Dimension versehen. Um diese Namensgebung zu verdeutlichen wurden diese „Dimensionen“ mit jeweils zwei, drei Aspekten konkretisiert, wie sie bei den Journalisten hierbei zutreffen.

Eine Zuordnung von Zitaten für die eine oder andere Kategorie war dabei bisweilen

schwierig und nicht immer eindeutig, was sich bei der Codierung auch bei gehäuften Überschneidungen zeigte. So ist beispielsweise die Grenzziehung zwischen Eitelkeit und Selbstüberschätzung selten eindeutig. Durch die dargelegten Querverweise unter den Eigenschaften zeigt sich wie erwähnt, dass einige der geschilderten Eigenschaften desselben Clusters eine Art „Verwandtschaft“ aufweisen.

Die Ergebnisse muss man ausserdem dahin gehend relativieren, als dass manche der Befragten im Gespräch die Heterogenität der Journalisten betonten und nicht von der Existenz journalistischer Berufspersönlichkeit ausgingen. Aufgrund der Fragestellung der Arbeit wurden die Einwände gegen die Grundannahme dieser Arbeit hier nicht dargelegt. Denn nach den theoretischen Darlegungen dieser Arbeit kann von einer Existenz von Berufspersönlichkeit ausgegangen werden. Wie sie im Fall eines bestimmten Berufes aussieht, das war die Frage, die mit der Untersuchung beantwortet werden sollte. Die Untersuchung zielte insofern nicht darauf hin, zu erheben, ob Journalisten die Existenz von Berufspersönlichkeit gefühlsmässig eher bejahen oder verneinen. Mit der Prämisse, dass trotz grosser Heterogenität gewisse Ähnlichkeiten bestünden, waren denn auch alle Auskunftgebenden in der Lage Aspekte zu finden, die sie, verallgemeinernd, der Journalistenpersönlichkeit zuordnen würden. Unter Vorbehalt („man kann es nicht verallgemeinern, aber...“) schilderten sie dann typische Eigenschaften, die ihrer Auffassung zu Folge sehr vielen oder den allermeisten Journalisten gemeinsam seien. Darum sollen diese Angaben als Antwort gelten. Die erfolgten Nennungen bezeichnen teils Persönlichkeitsaspekte, aber auch „Fähigkeiten“, „Talente“ oder „Intelligenz“ etc. Sie präsentieren sich also ungeordnet respektive in einer kategorieübergreifenden, eklektischen Aufzählung. Es scheint also, dass wenn man Personen ohne genauere Spezifizierung nach gemeinsamen „Persönlichkeitseigenschaften“ einer Berufsgruppe fragt, eine grosse Vielfalt von Antworten erhält. Diese bezeichnen nicht nur Eigenschaften im engsten Sinne, sondern betreffen das ganze Spektrum von Charakteristiken, mit denen man Menschen beschreiben kann. Durch die jeweiligen Erläuterungen der Eigenschaften erhält man eine Ahnung der kausalen Querbezüge und Zusammenhänge, die sich unter den Eigenschaften ergeben können.

Weiter muss berücksichtigt werden, dass die vorliegende Untersuchung vermutlich zum Teil auch einen Autostereotyp erhoben hat: also stereotype Annahmen einer Gruppe über sich selbst. Journalisten folgen in der Beschreibung ihrer eigenen Berufsgruppe wohl ebenfalls stereotypen Wahrnehmungen und Schilderungen. Zum

Teil werden solche Annahmen wie erläutert auch zur „self fulfilling prophecy“, erhalten also erst auf Grund des Stereotyps einen Wahrheitsgehalt. Welche Persönlichkeitsaspekte von Journalisten auf stereotype Muster zurückzuführen sind und welche einer „tatsächlichen Wahrheit“ entsprechen kann an dieser Stelle nicht geklärt werden. Man kann jedoch annehmen, dass inadäquate Stereotype durch den stetigen Kontakt mit anderen Journalisten schnell als solche erkannt und entkräftet würden.

7.2.3 Der Journalist als kritischer Mensch mit Distanz und Eigenständigkeit

7.2.3.1 Einleitung

Dieses Cluster bezeichnet eine Dimension von Eigenschaften, die den Journalisten *im sozialen Gefüge* beschreibt: Als kritischen Menschen mit Distanz respektive Abgrenzung gegenüber anderen Menschen, mit Eigenständigkeit und Herausnehmerhaltung. Ein Mensch, der gerne etwas abseits steht.

Das Cluster setzt sich aus unterschiedlichen Eigenschaften zusammen, die allesamt ähnliche Aspekte betonen: Der *Antagonismus* (kritische, hinterfragende, konfrontative Eigenschaft), die *Distanziertheit* (abgrenzende, beobachtende Eigenschaft), die *Haltung* (hier nicht als politische Gesinnung gemeint, sondern als Eigenschaft sich eigenständig, gelassen, selbstkritisch zu einzelnen Themen positionieren zu können), der *Singularismus* (Eigenschaft sich als alleinige, einzelkämpfende Person aufzufassen) und letztlich auch der *Spieltrieb* (Eigenschaft sich jugendlich, eher verantwortungsscheu zu verhalten) in dem Sinne, als dass Herausnehmerhaltung und spielerische Verantwortungsscheue einen Zusammenhang aufweisen.

7.2.3.2 Antagonismus

Mit Antagonismus ist die journalistische Eigenschaft gemeint, zu hinterfragen, zu kritisieren, offen zu widersprechen und sich auch einem Sachverhalt entgegen zu stellen. Diese Eigenschaft ist verwandt mit der (→) Distanziertheit und wird als wesentliche Charakteristik von Journalisten genannt. Es wird angenommen, dass sich diese Eigenschaft durch die journalistische Tätigkeit eher verstärkt:

„Die kritische Gabe wächst mit dem Journalistsein. Man sieht ja immer mehr, dass es sich lohnt, dass es immer eine zweite Ebene gibt. Oder man merkt, dass die erste Meldung oft nicht die beste ist. Und dies fordert, dass man immer kritischer sein möchte. Oder hinterfragen möchte. Dort muss ich schon sagen...Also, wenn ich mich jetzt beispielsweise vergleiche mit Leuten, die nicht Journalisten sind, dann sage ich eher, das glaube ich doch nicht. Wenn ich etwas in der Zeitung lese, dann vertraue ich dem überhaupt nicht mehr, weil ich ja weiss, wie es entstanden ist. Also...Vertrauen...ich bin einfach viel kritischer. Ich habe eine ganz andere Distanz zu Nachrichten, die an mich herangetragen werden. Das

wächst sicher mit der Arbeit.“ (Jolanda, 22:23)

Hier zeigen sich exemplarisch Sozialisationseffekte, welche die Berufspersönlichkeit von Journalisten akzentuieren.

Antagonismus kann dadurch gar in einem grundlegenden Misstrauen münden: „Ja, ich finde halt, mit der Zeit wirst du auch misstrauisch. Oder du siehst oft, gewisse Sachen wiederholen sich. Ich moechte jetzt nicht gerade zum Wort Zynismus greifen, aber als Journalist siehst du relativ viele interessante Mechanismen. Manipulation von Leuten wie Politikern oder Manipulation der oeffentlichen Meinung durch irgendwelche Stellen, sei es NGOs oder politische, oder PR-Stellen. Und das, mit der Zeit weisst du genau, dass das, was einem Laien wahnsinnig einfallen kann, recht komplizierte Form von Manipulation ist. Eine gewisse Skepsis wird staerker, glaube ich. Ich habe manchmal einen Dégout gegenueber diesen Spielchen in gewissen Bereichen, Machtspiele, wuerde ich schon sagen.“ (Tim, 151:155)

Die Vermutung wird geäußert, dass Antagonismus auch zur Schau getragen wird und in der bisweilen betont nachlässigen Mode von Journalisten äussert (→ Äusserlichkeit). Die Eigenschaft wird aber auch in Verbindung gebracht mit politisch linken Positionen: „Es sind die neugierigen, die unruhigen Geister, die Fragen stellen und nicht mit der erstbesten Antwort zufrieden sind. Die mehr wissen wollen, als man ihnen sagt, also eigentlich die Leute, die tendenziell unangenehm sind. Tendenziell linke Typen.“ (Ruedi, 4:5) Und weiter: „Das fuehrt natuerlich schon zu fragenden, aufsaessigen Haltungen, die man meistens im linken Spektrum findet. Daher sind die Linken viel interessanter als die Rechten.“ (Ruedi, 7:8).

Insgesamt wird konsistent damit auch deutlich angenommen, dass ältere Journalisten kritischer sind als junge, die eher als konformistisch geschildert werden (→ Alt und jung), Antagonismus und Konformismus werden also oft als Gegenpole angenommen. Antagonismus kann sich natürlich auch innerhalb der Redaktion auswirken. Journalisten werden als widerspenstige Menschen charakterisiert, als „nicht unbedingt autoritaetsliebend. Das sind nicht die Leute, die gerne gehorchen. Sie sind eher etwas renitent, leisten Widerstand, widersprechen gerne und sagen oft nein.“ (Jolanda, 142:158). Die antagonistische Eigenschaft hat aber nicht nur immer ernsthaften Charakter, es erwächst sich daraus auch ein Spass an der Debatte als Selbstzweck: „So eine Art Spieltrieb, sozusagen, gerne provozieren oder gerne Debatte zu lancieren oder so... Oder auch, gerne Widerspruch haben und gerne widersprechen. Das, so würde ich sagen, ist typisch, gekoppelt mit der Neugierde...Immer zu denken: Was könnte hier dahinterstecken?

Kritisch zu hinterfragen, wenn jemand einem was erzählt und nicht einfach etwas zu akzeptieren.“ (Jolanda, 1:2)

So wird die von Berufes wegen erwünscht antagonistische Haltung auch als positiv empfundene Freiheit von Konformitätsdruck angesehen. Denn mit dieser Freiheit werden kreative Leistungen assoziiert:

„Das Scharnier ist ein wenig der anarchische Freiheitsbegriff, der sich bei vielen mit dem Journalismus verbindet. Das faellt mir auf bei Leuten, die aus anderen Berufen kommen. Lehrer beispielsweise kommen aus einer relativ engen gefuehrten Struktur und haben das Gefuehl, sie kommen da in eine Welt, wo die schoene, die heitere Anarchie herrscht, wo jeder macht, was er will. Das suchen sie auch. Und moeglicherweise werden Medienberufe immer noch von zu vielen Leuten missverstanden als Referat des frei schweifenden Wirkens. Und das sind sie halt nicht mehr. Wir sind genau gleich strukturiert und fokussiert wie irgend eine andere intellektuelle Dienstleistung. Ich vergleiche es haeufig mit der Architektur. Es ist ja sehr aehnlich, was wir machen. Und auch dort gibt es Bauordnungen, Nacherbaurecht und Hoeherbau-recht zu den Nachbarn und eine Menge Leute, die aufpassen. Das ist so ein wenig wahrscheinlich das grobe Missverstaendnis.“ (Ruedi, 308:312)

Auf den Mythos der Autonomie von Journalisten wird in der Literatur oft verwiesen. Etabliert sind auch die Beschreibungen von Journalisten als „Angepasste Aussenseiter“. Dieses Bild bestätigt sich somit auch in der vorliegenden Untersuchung: Journalisten schildern ihren Antagonismus mit einer deutlich positiven Bewertung. Sie scheinen Unbequemlichkeit, Widerspruch und Kritik als erwünschte Persönlichkeitseigenschaften höher zu bewerten als etwa die Konformität einer Person für ein zeitgerechtes, reibungsloses Funktionieren in der Organisation. Einerseits lässt sich dieser Befund damit erklären, dass Journalisten in ihrem beruflichen Rollenselbstverständnis die Aufgabe haben, mit publizistischem Mut Unbequemlichkeit, Widerspruch und Kritik an den Tag zu legen, um Einfluss zu erlangen. Demzufolge ist es für Journalisten wichtig und richtig Antagonismus aufzuweisen. Konformität wäre in diesem Sinne auch ein Verstoß gegen die journalistische Aufgabe.

Interessant ist, dass Journalisten die Konformität ohne nähere Differenzierung (nach Person, Situation, Ausgangslage...) vage als grundsätzlichen Widerspruch zum Antagonismus schildert. Sie wird implizit und doch deutlich als eine unerwünschte Eigenschaft betrachtet. Eine Organisation ist jedoch immer auch auf ein gewisses Mass Konformität ihrer Mitglieder angewiesen. Man könnte also daraus schliessen, dass durch diese Gegenüberstellung von erwünschtem Antagonismus und abgelehnter Konformität eine organisationale Dysfunktionalität in der Berufspersönlichkeit und Berufskultur von Journalisten latent angelegt ist. Ein Wandel kündigt sich hierbei aber an, was sich darin zeigt, dass Junge heute als konformistischer und also weniger antagonistisch geschildert werden. Dies mag mit einer allgemeinen Feststellung über die Eigenart von heutigen jungen Menschen zusammenhängen. Aber auch mit

veränderten Sozialisationsbedingungen im Journalismus, auf die vielfach hingewiesen wird.

Insgesamt scheint Antagonismus eine Art heilende Wirkung auch innerhalb einer Redaktion zugeschrieben. So wird Widerspruch in einem Team explizit auch als fruchtbar angesehen (→ Auswirkung der Homogenität). Es wird etwa bedauert, dass zeitgerechtes Funktionieren im Journalismus von heute oft das Hauptkriterium ist: „Weil man viel mehr funktionieren muss. Sie haben früher viel mehr... Ob sie jetzt damals bei der Weltwoche um 10 oder 11 gekommen sind, hat keine Rolle gespielt, man ist dann einfach am Abend länger geblieben. Heute sind die Zeiten viel verbindlicher und sturer. Also man muss dann und dann dort sein und dann und dann gehen. Also, es ist... Es sind keine Freiräume mehr. Man ist eingebunden ins Produkt Zeitung.“ (Heidi, 78:85) Dadurch sind, so die Klage, viele Freiräume für Journalisten verloren gegangen, antagonistische Persönlichkeiten finden zunehmend weniger Platz in einer Zeitung: „Es bleiben eigentlich noch News-Journalisten, die in einem News-Room arbeiten können, die kompatibel sind mit den anderen, die kollegial sind, die rasch sind. Das ist eigentlich der Typ, der heute verlangt wird, ohne Ecken und Kanten.“ (Heidi, 69:76)

7.2.3.3 Distanziertheit

Interessanterweise ist dies ein Aspekt, der bei der Personalauswahl von Journalisten nicht genannt wird: Distanziertheit als Eigenschaft ist zwar für die Objektivität respektive Unabhängigkeit von Journalisten von wesentlicher Bedeutung, wird aber bei unter den Anforderungsmerkmalen an Journalisten nicht explizit aufgeführt. Mit Distanziertheit ist die journalistische Eigenschaft gemeint, sich im Umgang mit Personen oder Institutionen abzugrenzen, aktiv Distanz zu suchen und eine beobachtende, am Geschehen möglichst unbeteiligte Position einzunehmen. Bei einer qualitativen Untersuchung von Blöbaum wurde dieser Aspekt, wie bei den Untersuchungen zur journalistischen Persönlichkeit aufgeführt, ebenfalls aufgefunden.

Distanznahme spiegelt sich einerseits in der Arbeit, das heißt bei der Recherche und im Ergebnis von Artikeln, hat aber auch Auswirkungen auch auf das soziale Leben von Journalisten selbst. Die Distanziertheit wird als journalistische Eigenschaft darum ambivalent bewertet. Für Journalisten hat sie Vorteile aber auch Nachteile.

Einerseits bezieht sie sich auf den Umgang mit Personen oder Institutionen: So muss man sich mit Distanziertheit und (→) Antagonismus gegen Vereinnahmung wehren,

um die Unabhängigkeit zu wahren (Doris, 7:8). Die Fähigkeit sich abzugrenzen lernen Journalisten auch mit der Erfahrung (Doris, 10:17). Distanznahme gilt darum als ein Gut, welches sich Journalisten bewusst erhalten müssen: „Du hast es bereits ein wenig in dir, aber du musst es hegen und pflegen“ (Jolanda, 124:128). In diesem Fall wird der Aspekt sozialisatorisch also bewusst gepflegt.

Die Schwierigkeit oder Ambivalenz besteht aber darin, dass Journalisten im Umgang mit Personen (auch Interviewpartner, wichtige Auskunftspersonen) oder im Erleben eines Abenteuers auf Reportage Nähe ganz bewusst zulassen müssen. Dabei ist die Distanziertheit jedoch hinderlich (Doris, 61:62). So brauchen Journalisten die Fähigkeit des kontrollierten Sich-Einlassens (→ Offenheit), um dann aber andererseits wieder eine distanzierte Beobachtungsposition einzunehmen - spätestens bei der Beschreibung des Sachverhalts: „Also ich wuerde sagen, ich habe sofort eine Naeh zu den Leuten. Aber das schlaegt sich eigentlich nicht unbedingt in der Berichterstattung nieder. Es sind zwei Ebenen, das Gespraech, wo dann eben das passiert, dass die Leute wahnsinnig verbluefft sind, wie viel sie mir erzaehlen koennen und wie nett das ist, und dann aber der Schreibprozess und die Abbildung, das ist ganz eine andere Ebene.“ (Doris, 196:203). Dieser dialektische Prozess wird von mit Sterbearbeit verglichen:

„Das ist wie so, wenn du Sterbende betreust im Altersheim. Dann gehst du voll... Da hast du das Mitgefuehl total. Ich kann mir vorstellen, du weinst vielleicht auch, wenn jemand stirbt, den du gepflegt hast. Aber du gehst dann weiter und hast deinen naechsten Fall und nimmst Distanz. Wenn du ja da drin bleiben wuerdest, in dieser Trauer wie die Angehoerigen, dann ...“ - „Dann machst du den Job nicht lange.“ - „Ja. Du musst ja mit dem... Das ist dann am naechsten Tag vorbei. Du musst ja diese Distanznahme machen. Das ist ja nicht gefuehlskalt, sondern das ist eine Art wie eine Strategie, die du hast, wie vielleicht auch ein wenig, also das toent jetzt echt gross, so Weisheit oder Klugheit. Aber es geht irgendwie in diese Richtung. Grosse Gefuehle zulassen koennen und gleichzeitig Rationalitaet haben. Das finde ich auch nicht immer einfach. Es ist schon manchmal ... Also es ist viel Widerspruechliches auch in diesem Berufsprofil.“ (Doris, 205:209)

In der Distanziertheit zeigt sich somit ein interessantes Paradox der journalistischen Berufspersönlichkeit: Einerseits weist der Journalist eine abgrenzende und beobachtende Persönlichkeit auf und muss sich bemühen, sich diese Eigenschaft zu erhalten, damit er sich nicht von Beeinflussungen Dritter vereinnahmen lässt. Er muss sich also auf Grund seiner Persönlichkeit damit wohl fühlen, eine stetige Abwehrtendenz und Herausnehmerhaltung im Dienste der Objektivität zu zeigen. Stark affiliationsbedürftige Menschen hätten darum in diesem Beruf Schwierigkeiten und werden wohl im Zuge der Selektionsprozesse gar nicht in den Beruf finden. Gleichzeitig gehört es zu den wesentlichen Kompetenzen von Journalisten, dass sie bei Recherchen im zwischenmenschlichen Bereich Nähe schaffen können. Distanziertheit als Persönlichkeitseigenschaft überwinden Journalisten hier also im Sinne eines kontrol-

lierten Sich-Einlassens: Sie lernen vermutlich während der Berufsausübung ihre Eigenschaft funktional zu verwenden respektive situativ zu überwinden. Dies dürfte einen nicht zu vernachlässigenden Aspekt von Gefühlsarbeit im Journalismus darstellen (Vergleich mit „Sterbearbeit“).

Wenn sich als Ergebnis in einem Text zu viel Nähe widerspiegelt ist dies in der Tendenz unter Journalisten verpönt, die „Traenendruesengeschichte mit einer geschlagenen Frau, du weisst ja.“ (Doris, 187:194). Dies mag eine berufskulturelle Sanktion darstellen, um das Gebot der Distanznahme zu stützen. Es gibt aber auch Medien, welche wünschen, dass sich im Text Nähe spiegelt und die Eindrücke des Journalisten möglichst ohne grosse Einordnung ungefiltert, drastisch, dramatisch herüberkommen. (Doris, 64:65).

Die kultivierte Distanznahme und Beobachtungsposition führt, so eine weitere Annahme, als Effekt auch zu einer gewissen kursorischen Oberflächlichkeit (Urs, 40:41) (→Vertiefung), auch der oft zitierte Zynismus mag damit zusammenhängen. Gemäss Schilderung lassen sich Auswirkungen der Distanziertheit (oder vielleicht auch der steten Einübung der Nähe-Distanz-Nähe-Dialektik) auch im Privatleben von Journalisten beobachten. Ob das so ist und ob sich dieser Zusammenhang bestätigt, müsste jedoch näher untersucht werden: „Es wirkt sich ja auch aus, zum Beispiel auf Beziehungen. Journalisten, zum Beispiel Ehen, oder Beziehungen von Journalisten gehen sehr leicht in die Brueche. Sehr leicht... weil wir gar nicht richtig den Atem haben, um etwas so lange am Laufen zu halten. Ich kann mir schon vorstellen... ich kenne sehr viele Journalisten-Ehen, die geschieden sind oder die gar nicht mehr irgendwie richtig ... es ist schon... wir sind Zuschauer und sind es auch am liebsten.“ (Heidi, 27:31)

Letztlich wirkt sich die Distanziertheit auch auf die Haltung gegenüber dem eigenen Beruf aus: „Selbst zu deinem eigenen Beruf musst du eine gewisse Distanz wahren, habe ich das Gefuehl. Natuerlich bist du mit Haut und Haaren Journalist, aber du bist nicht... Ich weiss nicht...Wenn du beispielsweise zu sehr auf eine Karriere aus bist, dann kannst du deinen Beruf nicht mehr anstaendig machen. Du kannst es nicht anstreben, die Karriereleiter emporsteigen zu wollen, weil es geht ja um die Sache, es geht um deinen Text jetzt. Und dieses Dazwischensein empfinde ich als aeusserst wichtig.“ (Jolanda, 118:122). So haben viele Journalisten einen Plan B was die berufliche Zukunft anbelangt, um die geforderte Distanz und folglich Unabhängigkeit auch ihrem Beruf gegenüber zu erhalten (Jolanda, 130:134).

7.2.3.4 Haltung

Damit bezeichnet wird die Eigenschaft von Journalisten eine Haltung einnehmen zu können, sich also eigenständig in einem Geflecht positionieren zu können, sich nicht vereinnahmen zu lassen von Personen oder Dynamiken und sich den übergeordneten, von sich und seinen Voraussetzungen abstrahierenden Blick zu erhalten .

Gelegentlich wird unter dem Wort „Haltung“ die politische Meinung von Journalisten bezeichnet (siehe etwa Mark, 52:59), die auch in der Journalismusforschung oft untersucht wurde und wird. Dies ist hier aber nicht der Fall. die hier angesprochene Eigenschaft hat enge Bezüge zur Distanznahme (→ Distanziertheit). Um Haltung für sich zu proklamieren muss ein Journalist bestimmte (Unter-)Eigenschaften besitzen: Einerseits die angesprochene Distanziertheit, aber auch (Selbst-)Reflexionsfähigkeit, also „dass man auch von sich selbst wie abstrahieren kann, dass man auch zuhören und etwas aufnehmen kann, ohne dass man direkt das auch erlebt hat, was dann ein wenig zu Unabhängigkeit führt, führen sollte.“ (Doris, 49:50)

Journalisten haben nicht generell eine Haltung, vielmehr, so die Ansicht, müssen sie ihre Haltung für jedes Thema immer wieder neu definieren:

„Im Journalismus musst du sicher an dir, also, an dir selber arbeiten finde ich so ein wenig ein protestantisch psychologischer Ausdruck, aber Journalismus hat immer soviel mit dir selber zu tun, wie mit dem Aussen, denn du musst ja immer... Kuerzlich habe ich einen Gottesdienst-Test gemacht im Tagi, relativ gross auf zwei Seiten, und, wenn du das machst, du kannst nicht darueber schreiben, ohne dass du selber eine Position hast, wo du stehst zum Thema Gottesdienst und Kirche. Sonst wird es eine komische, zynische Uebung, wenn du so ein wenig darueber wischst und dich ein wenig lustig machst, aber selber nicht genau weisst... In dem Sinne musst du dich immer selber auch ein wenig definieren, wenn du dich, in Bezug auf das Thema verhaeltst.“ - „So ein wenig *Haltungsarbeit* machen? Musst du auch?“ – „Ja, ausser, ich sage dem einfach nicht so. Ich finde, das laeuft alles auto... ich wuerde nie von *Haltungsarbeit* sprechen. Ich finde einfach automatisch ist sicher mit der Zeit ein Persoenlichkeitsbild. Du merkst auch, es geht um deine Vorurteile. Ich finde, ein Journalist darf auch Vorurteile haben. Er muss sie aber ueberpruefen, regelmaessig. Und er muss auch bereit sein, sie zu ueberwinden.“ (Tim, 198:211)

Die Definition von „Haltung“ als Persönlichkeitseigenschaft ist eingestandenermassen nicht ganz unproblematisch. Sie ist denn auch oft diffus eher als wünschenswerter Aspekt genannt worden. Das Einbringen von eigener Haltung erfolgt etwa in einer Recherche, etwa durch gewisse „Respektlosigkeit“ – also dass man ruhig bleibt und sich durch ein prominentes Gegenüber nicht einschüchtern lässt (Mark, 160:176) oder durch die Fragen, die ein Journalist stellt oder nicht stellt (Ruedi, 224:231) Haltung hat insbesondere auch Auswirkungen auf den Text. Mit genügend Zeit und dem Definieren eigener Haltung entwickelt sich erst die adäquate Tonalität im Text: „Nur so kommt das durch, sagen wir jetzt mal, Ironie oder Gerechtigkeitsgefuehl oder auch gesellschaftliche Ansichten. Das koennen Sie nur mit Schattierungen durchbringen.“ (Heidi,

12:139)

Anders als in der publizistischen Literatur der Fall, differenzieren Journalisten ihre generelle politische Ansicht also oft von der aktuell eingenommenen Haltung zu einzelnen Themen, über die sie schreiben. Denn solche Themen können auch nicht-politischer Natur sein. Die Frage stellt sich vielmehr: Mit welchem Selbstverständnis verhält sich der Journalist bei der Recherche? Wie reagiert er auf Vereinnahmungen? Wie reflektiert ist er im Bezug auf ein Thema sich selbst gegenüber - weiss er über seine blinden Flecken Bescheid? Denn jedes Selbstverständnis äussert sich in der Berichterstattung. Wie (mit welchem Ansatz, welcher Wortwahl und Tonalität) schreibt man über bildungsferne Schichten? Wie schreibt man über Casting-Wettbewerbe am Fernsehen? Wie geht man das Thema Ausländerkriminalität an? Die geforderte Fähigkeit, sich diesbezüglich immer wieder aufs Neue zu hinterfragen und im Einzelfall ganz bewusst zu positionieren wird als journalistische Eigenschaft angesehen. Es ist also eine Eigenschaft, welche via Selbstreflexion die Tonalität und Tonalitäts-Konsistenz in der journalistischen Arbeit prägt. Der Aspekt des wiederholten Definierens der eigenen und eigenständigen Position zu einem Thema prägt somit die journalistische Qualität in grossem Masse. Haltung kann für Journalisten insofern auch eine Form sein, die eigene Persönlichkeit in die Arbeit einfließen zu lassen. Das zeitintensive Entwickeln und Reflektieren einer eigenen Haltung zu einem Thema wird aber auch als journalistischer Luxus angesehen:

“Sie dürfen nicht ausgesetzt sein, dem was ihnen geboten wird. Sondern sie müssen eine eigene Meinung haben zu dem. // Vielleicht ist es das, was Persönlichkeit ausmacht, dass man eine Ansicht hat von etwas. Aber es dürfen keine Vorurteile sein. // Persönlichkeit ist der Luxus, dass man Zeit hat, sich Gedanken zu machen über das Thema. Und man will das auch machen. Dass ich nicht nur praktisch der Roboter ist, der alles auf sich wirken lässt und es dann mehr oder weniger unterschreibt.” (Heidi, 141:151)

Auch psychologische Abhängigkeiten können dabei Journalisten davon abhalten, Haltung zu entwickeln und zu vertreten. Mitunter etwa auch die Abhängigkeit gewisser narzisstischer Journalisten von der eigenen Profilierung in den Medien: „Und die haben dann auch viel mehr Zwänge als die Leute, die sagen wir jetzt mal, mental auf eigenen Beinen stehen, und die das irgendwie mit einer gewissen Nonchalance machen können.“ (Raffael, 49:56)

„Haltung“ als Persönlichkeitsaspekt sowie der Prozess des Innehaltens und Selbstreflektierens im Sinne einer „Arbeitstechnik“ sollte diesbezüglich noch näher erforscht werden. Ein interessanter Ansatzpunkt wäre dabei auch, wie und wann im Arbeitsprozess Journalisten bewusst (oder auch unbewusst?) sich der Selbstreflexion im

Bezug auf das entsprechende Thema stellen. Allenfalls liesse sich eruieren, warum gewisse Texte in Tonalität oder Konsistenz ungenügend ausgefallen sind. Gerade auch deshalb, weil Haltung, wie die Eigenschaft vorliegend definiert ist, vor vereinnahmenden Dynamiken schützt. Die Geschwindigkeit der Prozesse im Journalismus hat in den letzten Jahren durch die Technik stark zugenommen. Darum dürfte diese Eigenschaft in ihrer Bedeutung eher noch zunehmen.

Mit der obig erwähnten Nonchalance ist nämlich ein weiteres Element angesprochen, das für die Haltung von Journalisten essentiell ist: Gelassenheit. Damit gemeint ist die Fähigkeit abzuwarten und „nicht gleich so reinschiessen“ (Jolanda, 313:320) und nicht zu schnell auf etwas anzuspringen: „Dass sie nicht einfach nur rennen und schreiben, also auch eine gewisse Vorsicht.“ (Doris, 28:41) Diese schützt vor der vereinnahmenden Kraft von Dynamiken. Diese liegt etwa im Agenda-Journalismus: „Und dem nicht zu erliegen, und eben zum Beispiel gegen den Strom zu schwimmen, das heisst, nicht an die bloeden Pressekonferenzen zu gehen, denke ich, ist etwas, was nicht alle koennen und nicht alle machen.“ (Tim, 82:92)) oder auch in den Mechanismen des Mediensystems, die dazu führen, dass Journalisten gelegentlich den Leser aus den Augen verlieren (Raffael, 127:134). Gelassenheit in diesem Sinne widerspricht sich mit dem journalistischen Bestreben nichts zu verpassen respektive Nachrichten mit grösstmöglicher (→) Schnelligkeit zu verbreiten. Wie Journalisten sich in diesem Zielkonflikt entscheiden, so eine Annahme, sei ein Faktor von Persönlichkeit: „Es ist eher die Persoenlichkeit, will man eher Hau-Drauf-Journalismus machen oder will man eher bedaechtigen Journalismus machen.“ (Jolanda, 313:320) So lassen sich denn auch Konflikte ausmachen:

„Ja, es gibt so einen gewissen Konflikt, zwischen, was ich vorhin sagte, mit den Primeurjournalisten und den zwischen unaufgeregten, laengerfristig denkenden Journalisten. // Die einen finden, man muss mal schauen, was passiert und dann, wenn halt etwas scheisse passiert, ist halt auch nicht so schlimm, gibt es wenigstens eine Diskussion. Die andern sind so sehr zurueckhaltend und finden, wir sind ein oeffentliches Medium und wenn etwas steht, dann muss es wirklich...“ (Andreas, 175:185)

Es gälte allerdings diese komplexe Eigenschaft Haltung noch näher zu untersuchen und dann zu differenzieren (Haltung im Bezug auf Thema respektive Haltung im Bezug auf Zeitdruck und Dynamiken).

7.2.3.5 Singularismus

Singularismus bezeichnet die Eigenschaft von Journalisten für sich alleine zu kämpfen, nur für sich alleine ein zu stehen und sich selbst die höchste Loyalität zukommen

zu lassen. Singularismus ist eine Eigenschaft, die also zur (→) Profilierung gewisse Bezüge aufweist. Singularismus zeigt, dass Journalisten gerne Eigenständigkeit betonen und sich auch gerne gegen andere Journalisten abgrenzen möchten. Insofern ist Singularismus in einem gewissen Sinne konträr zur ebenfalls konstatierten (→) Geselligkeit unter Journalisten und im Widerspruch zur vielzitierten Kollegenorientierung. Viele Journalisten verstehen sich offenbar nicht als Teil eines Teams sondern eher als Einzelkämpfer: „Für mich ist die Rückbindung an die Redaktion ganz marginal... Ich fühle mich ziemlich so als Einzelindividuum.“ (Doris, 205:209)

Innerhalb von Redaktionen kommt Singularismus besonders zum Tragen, er ist stark mit dem Konkurrenzkampf verbunden und mit einer Loyalität, die der Journalist zuallererst sich zukommen lässt und nicht dem Team oder der Zeitung:

„Ich glaube, der Einzelkämpfer ist absolut richtig. // Ich meine, der Journalist nach Marx ist ein Kleinbuerger, das heisst, der hat keinen Anteil an den Produktionsmitteln. Du verkaufst immer deine Fachigkeit. Was verkaufe ich, wenn ich meinen Job verliere? Ich heisse so und so, ich habe das studiert, ich kann das und das schreiben. Wollen Sie mich? Das ist fast wie wenn du im Zirkus als Artist, da musst du irgendwie einen Salto machen und zeigen, dass du ihn kannst. Ich meine, ja, du bist ein Gewerbler. Du bist immer einzeln in der Zeitung. Dein Name steht unter dem Artikel. Du kämpfst auch, so gut du deine Kollegen magst, ich habe jetzt zum Beispiel wirklich ein tolles Team, aber letztlich ich kämpfe nicht gegen meinen Kollegen, aber ich kämpfe für mich, jeden Tag. Das heisst, ich kämpfe nicht nur für die Zeitung, ich probiere nicht nur für die Zeitung einen guten Artikel zu schreiben, sondern unter diesem Artikel steht mein Name. // Und der Konkurrenzkampf ist immer wahnsinnig gross. Wer bekommt am meisten Zeilen, wer darf den Frontkommentar schreiben. Du bist immer, du kämpfst zwar auch um die Darstellung von Sachen, manchmal kämpfst du gegen Institutionen oder gegen jemanden, manchmal kämpfst du auch gegen niemanden, aber für dich kämpfst du immer. Es ist dein Artikel, jedes Mal. Wenn ich schreibe, habe ich immer Stress. Ich weiss genau, morgen ist der Artikel drin. Und wenn es Scheisse ist, dann schaeme ich mich. Und wenn es Scheisse ist, dann komme ich auch in der Blattkritik schlecht weg. Und einmal kann mir das egal sein. Aber eigentlich moechte ich es auch einmal nicht. Ich moechte jedes Mal gut sein, der beste sein.“ (Tim: 291:292)

Das Zitat zeigt auch, dass die Eigenschaft einen engen Zusammenhang mit geschilderten Mechanismen von Reputationserwerb hat. Dort zeigte sich ja, dass Journalisten bisweilen viel Aufwand in die Entstehung und insbesondere Erhaltung der Prominenz stecken müssten, wodurch die journalistische Aufgabe womöglich zu leiden habe. Ist der Journalist als Schreiber, als Autor eine eigenständige „Marke“? Schreibt er also primär für seinen eigenen Namen? Oder ist er Angestellter bei einer Zeitung und Teil eines Teams, das im Interesse einer Organisation handelt? Singularismus kann darum gelegentlich im Arbeitsalltag zu Zielkonflikten führen. Beispielsweise führt er dazu, dass Journalisten Artikel schreiben, die mehr der (→) Profilierung dienen als den Leserservice im Auge haben (Jolanda, 247:257). Auch aus (→) Eitelkeit kämpfen Journalisten oft gegen ihre Kollegen, um für sich eine gute Platzierung im Medium zu erhalten. Dies im Bestreben, dass der Text (auch von den Vorgesetzten) möglichst wahrgenommen und mit ihrer Person in Verbindung gebracht wird:

„Die wichtigste Seite ist ja zuhinterst, Opinion, Meinung und Kommentare. Aber trotzdem, man will moeglichst prominent wahrgenommen werden. // Auch wenn ganz viele Leser das Kuerzel gar nicht erkennen, haben viele Journalisten... moechten mit ihrem Kuerzel prominent kommen, weit vorne, weit oben, grosser Titel, am liebsten mit Bild. Und sonst haben sie das Gefuehl, wird es zu wenig estimiert. - „*Ist es auch so?*“ – „Innerhalb der Redaktionen ist es halt dummerweise so. Ich glaube auch unter Kollegen hat es irgendwie einen Stellenwert. Auch von der Chefredaktion her wahrscheinlich auch. Leider. // Aber ich beobachte es bei mir schon auch manchmal, muss ich ehrlicherweise sagen. Wenn ich lange keinen Kommentar mehr habe plazieren koennen prominent oder wirklich so ein Anreisser auf der Front, dann denke ich, jetzt muss ich einmal schauen, sonst werde ich dann entlassen.“ (Doris, 124:128)

Diese Eigenschaft wird selbst bei Journalisten beobachtet, die bei Medien wie Gratiszeitungen oder Online arbeiten, welche dem Individuum eher wenig Spielraum zur Selbstprofilierung lassen (Ingo, 166:176).

Journalisten streben also an, dass ihr Werk wahrgenommen und mit ihrem Namen in Verbindung gebracht wird – auch weil manche ihre Texte als Ausdruck der Persönlichkeit verstehen und weniger als Beitrag für die Zeitung insgesamt. Die Zeichnung des Textes respektive die Autorenzeile ist darum enorm wichtiges Element im Zusammenhang mit Singularismus: „Das ist wie, ja nein, es ist wirklich, du trittst in Einzelform, nicht vor deinen Schoepfer, sondern vor deinen Leser.“ (Tim, 315:325). In diese Richtung wird auch der Umstand interpretiert, dass beispielsweise ansonsten anonym publizierende Agenturen die Texte gelegentlich doch mit Namen des Autoren zeichnen lassen: „Wenn sie mal etwas ganz Besonderes haben von einem Mitarbeiter, dann zeichnen sie es.“ (Ingo, 82:107). Die Feststellung lautet, dass die Autorenzeile für Journalisten „psychologisch enorm wichtig“ ist – anders als für Leser, die oftmals die Journalisten gar nicht beim Namen kennen (Ingo, 82:107). Journalisten untereinander aber nehmen die Autorenzeile auch bei der Einschätzung der Kollegen sehr wohl wahr: „Weil ich weiss dann genau, was mich erwartet. Ob es sich lohnt, dass ich den Artikel lese oder nicht.“ (Heidi, 153:166). Ausserdem hat die Autorenzeile auch die Funktion, dass der Journalist mit jedem Artikel selbst „den Arsch ins Schaufenster“ streckt (Ingo, 82:107), anders ausgedrückt also Verantwortung für sein Werk übernehmen muss (→ Spieltrieb), indem er seinen Namen hergibt: „Ich steh auch gerne zu dem, was ich geschrieben habe. Und zwar mit dem vollen Namen, nicht nur mit MS oder so. Es gibt zu viele MS. Man muss auch Verantwortung uebernehmen fuer ein.“ (Heidi, 153:166). Ein „Stempel“ für den Singularismus des Journalisten ist die Cowboy-Metapher:

„Schau, der Journalist ist wie ein Samurai, im alten Japan, oder ein Revolverheld. Du bist the fastest Gun,

ja nicht gerade, aber du bist einfach, man kann mich anheuern. Ich gehe nicht ueberall hin, ich gehe nicht zu einem boesen Rancher, der die Menschen terrorisiert, mit meinem Status als Revolverheld. Aber letztlich sind wir halt Guns, oder, wir sind wie Angeheuerte, die manchmal... // Es ist ein romantisches Bild, aber ich komme mir wirklich vor wie, meine Tastatur ist meine Pistole. Und wenn ich Buecher lese, dann heisst das irgendwie quasi, meine Waffen oelen. Ich muss darueber schreiben. Das ist so ein wenig das Bild. Und das ist sehr Kleingewerbe. // Es geht darum, dass du schnell schiessen kannst, wenn es sein muss.“ (Tim, 312:313).

Wobei die Annahme, dass der Journalist frei schwebend agiert und beliebig anheuert, auch differenziert wird. Erstens spielt es für viele Journalisten etwa aus Prestige-gründen eine Rolle, für welches Medium sie arbeiten (Mark, 175:185). Andererseits müssen auch Wahlmöglichkeiten vorhanden sein, damit dies zum Tragen kommt.

„Das Cowboybild ist nicht ganz falsch. Aber dann musst du in einem Bereich von Journalismus arbeiten, wo du eine ausreichend breite Wahl an verschiedenen Stellen hast. // Gerade zum Beispiel bei den Inlandjournalisten und den Bundeshausjournalisten, wo zum Teil relativ streng rochiert wird, von Berner zu Aargauer oder fruher noch Facts oder Sonntags Zeitung, in dem Bereich, gerade die Bundeshausjournalisten ist vielleicht ein gutes Beispiel. Die haben eine relativ grosse Auswahl, wo sie hingehen wollen. Bei ihnen spielt es nicht so eine extrem grosse Rolle, fuer welchen Titel dass sie das schreiben. Es gibt sicher Titel, wo es vielleicht eine staerkere Rolle spielt. Gehe ich jetzt wirklich zum Blick? Gehe ich wirklich zur NZZ? Das sind staerker markierte, staerker codierte Medien.“ (Ingo, 112:113)

Singularismus von Journalisten kann insgesamt zu Effekten führen, die nicht im Interesse der Zeitung oder des Lesers sind. Der Umstand, dass bei Journalisten die eigene Person im Vordergrund steht, kann sich je nach Umstand und Zeitgeist für eine Zeitung auch negativ äussern in der Frage der primären Loyalität:

“Und ich bin ja mein eigener Unternehmer. Ich bin eher ein Journalist, den es oft gibt, der alle fuenf Jahre irgendwo anders ist. Und dann musst du wieder frisch anfangen. Und drum, zuerst bin ich eigentlich meine eigene Marke, eigentlich. // Ich mag den Tagi. Aber ich bin Journalist. // Ich finde, ein Journalist ist wirklich ein Impressario seiner selbst.” – *“Also allgemein, du hast das Gefuehl, alle Journalisten oder die meisten sind primaer Journalisten und dann Schreibende fuer ein gewisses Blatt.”* - Das weiss ich nicht. Ich habe das Gefuehl, gerade beim Tagi ist, traditionellerweise haben viele Leute genau ein anderes Bewusstsein, sie sind Tagi. Sie sind der Tagi, sie sind ein Teil vom Tagi. // Ich finde, es gibt diesen Schlag auch von Menschen, welche ganz fest... es gibt ja beim Tagi das Wort Tagianer. Er ist ein Tagianer. Ich bin kein Tagianer. Aber wiederum, das heisst, das darf nicht so rauskommen. Ich bin gerne beim Tagi. Ich arbeite dort, ich, es macht Spass. Aber ich bin kein Tagianer. Tagianer heisst Planet Tagi. Das ist wie ein Marsianer.“ (Tim, 294:310)

7.2.3.6 Spieltrieb

Die meint die journalistische Eigenschaft aus einer generellen Unbelastetheit und einem Spieltrieb heraus nicht sofort an Pflicht und Verantwortung zu denken. Journalisten wird Spieltrieb zugeschrieben (Jolanda, 1:2 und 301:302), eine Art vife Jugendllichkeit, die durch je nach Art der Tätigkeit sich durch den Beruf mindert oder aber noch verstärken kann (Tim, 127:134 und 151:155). Spieltrieb drückt sich etwa im lockeren Auftreten (Sandra, 61:65) und der (→) Äusserlichkeit von Journalisten aus. Man kann auch von Verantwortungslosigkeit sprechen:

„Generelle Eigenschaft? Ich finde, haeufig sind sie relativ jung geblieben in einem Sinn von verschont auch von Verantwortung. Jung geblieben im Sinn von verschont von Verantwortung. Man ist nicht Un-

ternehmer und muss irgend etwas aufstemmen, ein Geschäft führen, bist recht weit weg von einer Wertschöpfungskette. Ich finde immer, man kann ... Für mich ist der Job nicht so wahnsinnig verschieden von meinem Studiumsdasein. Hingegen bei anderen beobachte ich, dass sie sich wahnsinnig verändert haben. Man leidet mit Leistungszielen... Jene, die in die Privatwirtschaft gehen, werden viel schneller erwachsen. Das klingt zwar etwas komisch.“ (Ingo, 1:2)

Hier zeigt sich insofern, dass die (je nach Redaktion mehr oder minder strikt ausfallende) Trennung von Redaktion und Anzeigenwesen sozialisationsbedingt ein tendenziell fehlendes Verantwortlichkeitsgefühl für unternehmerische Belange oder eine von der wirtschaftlichen Realität leicht entfremdete Persönlichkeit erzeugt.

Dabei ist diese Form von Verantwortungslosigkeit durchaus positiv gemeint (Ingo, 4:8) und wird durch das sogar gefördert:

“Ich glaube, es ist zentral für Journalisten, dass sie verantwortungslos agieren können und auch müssen. Neutral, aber unabhängig. Du bist nicht verantwortlich für ein Produkt, verantwortlich für eine Gewinnsumme, die am Schluss erreicht werden muss, auch nicht verantwortlich wie eben ein Lehrer für den Fortschritt eines Kindes. Verantwortung für den Leser ist auch nicht da. Du musst einfach das machen, was... Du bist nur verantwortlich gegenüber Deinen Texten und den Leuten, über die du schreibst. Alles andere ist abgekoppelt. Der Verlag ist verantwortlich für die Erfolgszahlen, das Marketing vielleicht für die Leserzahlen.” (Ingo, 31:32)

Für Verantwortungsgefühl von Journalisten gegenüber ihrem Werk sorgt aber die Autorenzeile. (Ingo, 82:107)

7.2.4 Der Journalist als narzisstisch motivierter Mensch

7.2.4.1 Einleitung

Dieses Cluster bezeichnet Eigenschaften, die den Journalisten *in einer psychologischen Dimension* beschreiben: Als Menschen, der von Eigenliebe und selbst zugeschriebener Wichtigkeit angetrieben ist. Der im sozialen Kontext die Welt aus egozentrischer Perspektive wahrnimmt. Ein Mensch, der sich selbst als primäre Beurteilungsgrundlage nimmt bei der Einschätzung der Welt.

Das Cluster setzt sich aus unterschiedlichen Eigenschaften zusammen, die ähnliche Aspekte bezeichnen: Die *Eitelkeit* (narzisstische, selbstbezogene, selbstgefällige Persönlichkeit), die *Profilierung* (Eigenschaft selbstdarstellerisch, extrovertiert zu sein), die *Selbstüberschätzung* (Eigenschaft sich blasiert, elitär, überheblich zu zeigen), der *Starrsinn* (Eigenschaft besserwisserisch, rechthaberisch zu sein) und die *Geselligkeit* (gemeinschaftlich, selbstreferentiell) in dem Sinne als dass die Geselligkeit von Journalisten auf die Aufwertung und Wichtigkeitszuschreibung der eigenen Gruppe abzielt.

7.2.4.2 Eitelkeit

Eitelkeit bezeichnet hier die Eigenschaft, sich und seine Tätigkeit im Mittelpunkt zu sehen, sich stolz mit Wichtigkeit zu versehen und sich selbst sehr gut zu gefallen. Journalisten zeigen Eitelkeit einerseits sich selbst als Personen gegenüber, aber auch in Bezug auf das Wirken von Journalisten im Allgemeinen. Dass die eher negativ bewertete Eitelkeit als Ergebnis dieser Befragung unter Journalisten selbst zu Tage tritt, zeigt, dass sich die Befragten ohne besondere Schonung selbst charakterisiert haben.

Eitelkeit wird als Eigenschaft den Journalisten deutlich zugeschrieben (Heidi, 6:10). Einerseits wird Eitelkeit als narzisstische Grundmotivation von Journalisten aufgefasst (Raffael, 142:149) in ihrem Wunsch sich mitzuteilen und ein Publikum zu finden (Mark, 37:38) (→ Profilierung). Andererseits ist Eitelkeit von Journalisten ein Effekt der Macht zur Öffentlichkeit (Andreas, 10:11), was eher als negative Auswirkung betrachtet wird: „Sie nehmen sich irgendwie, wenn sie sich dauernd, sie selber oder ihre Arbeit, die Öffentlichkeit beeinflussen, das schadet, dann haben sie auch das Gefühl sie selbst seien schaurig wichtig.“ (Urs, 214: 230) Das äussert sich auch in der Einschätzung von Journalisten, dass sie zu jedem Thema etwas zu sagen zu haben – ein Effekt, der sich im Lauf des Berufs noch verstärken kann, weil oft von Journalisten erwartet wird, dass sie etwas zu sagen wissen (Jolanda, 22:23). Auch das Thema „Autorenzeile“ wird gelegentlich mit Eitelkeit in Zusammenhang gebracht. Eitelkeit kann also auch noch verstärkt werden durch die journalistische Tätigkeit, etwa wenn ein Journalist jeden Tag seinen Namen in der Zeitung sieht, die Leute aus dem Dorf das ebenfalls wahrnehmen oder wenn der Journalist gar im Café zuschauen kann, wie jemand seinen Artikel liest (Tim, 121:122).

Auch die Eitelkeit verstärkt sich offenbar während der Berufsausübung zusätzlich (Sozialisierungseffekt), wogegen sich Journalisten aber eher schützen möchten. Gepflegte Ironie und Zynismus, die gemäss Schilderungen auf Redaktionen klar festgestellt werden können, könnten deshalb in diesem Zusammenhang betrachtet werden: Als Selbstschutz vor der Verlockungen der Eitelkeit.

Eitelkeit zeigen Journalisten einerseits sich selbst als Personen gegenüber, aber auch in Bezug auf das Wirken von Journalisten im Allgemeinen. Das äussert sich in der „Ueberzeugtheit, dass der Job, den man macht, sehr wichtig ist“ (Andreas, 1:5) was mitunter auch in gesteigerter Selbstreferentialität unter Journalisten mündet, weil sie sich gegenseitig wichtig nehmen (→ Geselligkeit). Mit dieser Auffassung von eigener Wichtigkeit verbunden ist die (→) Leidenschaftlichkeit der Arbeit gegenüber. Sie wird

als Voraussetzung für gute journalistische Arbeit angesehen, was nicht unproblematische Konsequenzen haben kann:

„Dort kommt es zu Konflikten, aber das ist auch der Motor. Also ohne die Eitelkeiten entsteht auch nicht viel. Du musst dich ja im besten Licht praesentieren, muss irgendwie unerbittlich sein und Leidenschaft fuer deine Arbeit haben. // Und damit wirst du eitel und anspruchsvoll, tust schwierig und so. Aber nur dann machst du auch etwas Gutes. Ich habe noch nie einen, ich kennen keinen Journalisten gesehen, den ich schaezte, der gleichzeitig voellig uneitel oder ist mir doch egal, was ihr mit meinem Text macht... Es gibt so Leute, wenn du das merkst, ist klar, das wird nichts. Oder es ist schon vorbei, der ist schon abgeloescht mit 50... zu viel schon gemacht, kommt ihm nicht mehr darauf an. Eitelkeit ist dringend notwendig.“ (Ingo, 151:161)

Journalisten schildern sich nicht nur selbst als eitel, sie empfinden sich offenbar auch als eitel gegenüber der Einschätzung des beruflichen Wirkens von Journalisten allgemein. Die hohe Eigenbewertung des beruflichen Tuns erklärt sich einerseits aus dem Stellenwert des Journalismus als vierte Macht. Sie könnte psychologisch aber auch als Entschädigung gedeutet werden, die sich Journalisten in ihrer Kollegenorientierung gegenseitig zukommen lassen, um sich für Auswirkungen von Mechanismen der beruflichen Sozialisation, wie sie dargestellt wurden (Erniedrigung, Verführung, Zeitliches Engagement) mit gegenseitiger Statuszuweisung zu entschädigen. Journalisten machen im Beruf vor allem immer wieder die verunsichernde Erfahrung, dass sie sich wie dargelegt in „unbestimmten Situationen“ befinden. Also dass sie ohne genaue Kenntnisse der Abläufe, ohne nähere Kenntnisse eines Sachverhalts Bericht erstatten müssen – meist unter Zeitdruck und stets im Bewusstsein, dass diese Arbeit naturgemäss auch umgehend öffentlich gemacht werden wird. Am Morgen noch nichts von einem Thema wissen, am Abend eine Experte sein – das sind die Anforderungen an einen Journalisten im Tagesgeschäft. Skepsis und Zweifel als Haltung müssen bis zu einem bestimmten Punkt der Arbeit (Ende Recherche) bewusst genährt werden, danach (beim Textschreiben) gilt es aber trotz mancher Unklarheiten oder Unsicherheiten plötzlich eine (unadäquate) Selbstsicherheit an den Tag zu legen. Diese berufsinhärente ständige Verunsicherung steht ausserdem im starken Kontrast zur Statuszuschreibung, welche ein Journalist ebenfalls erfährt: So erhält selbst ein unbedeutender und unerfahrener Journalist schnell die Möglichkeit mit vergleichsweise wichtigen Persönlichkeiten auf (zumindest wahrgenommener) Augenhöhe Gespräche zu führen. Er erhält Zugang zu Orten, die anderen vorenthalten sind. Und er hat Macht, Dinge in seinem Sinne darzustellen, etwa wenn er Platz erhält seine Meinung in Kommentargefässen darzulegen. Die journalistische Tätigkeit wird somit zum Quell von narzisstischer Bestätigung und schafft dem Journalisten dadurch auch Abhängigkeit vom Beruf.

Dabei kann die persönliche Eitelkeit sich individuell auf verschiedene Aspekte beziehen (Tim, 109:119). Je nach Schwerpunkt sind Journalisten eher eitel und empfindlich gegenüber Kritik in Bezug auf ihre Sprache oder im Bezug auf Fakten in der Recherche (Andreas, 58:80) Eitelkeit wird somit auch zum Problem bei Konflikten auf der Redaktion, etwa wenn eitle Personen zu lange Texte schreiben, ihre Themen zu wichtig nehmen, ihre Storys als zu gut verkaufen und sich zu sehr durchsetzen (Andreas, 214:221). Ein Abwehrmechanismus gegen die Verlockungen der Eitelkeit im Journalismus besteht, so die Annahme, im Kultivieren von Ironie oder Zynismus (Andreas, 25:35 und 169:173).

Das Pflegen von Eitelkeiten, der Drang nach Selbstprofilierung und gegenseitige Statuszuschreibung lassen sich insgesamt als Kompensationsmechanismen für eine ambivalente Berufsidentität und ein instabiles narzisstisches Selbstbild von Journalisten deuten. Hierin widerspiegelt sich wohl das zitierte „Gefühl etwas Besonderes zu sein“, mit dem Journalisten von Aussenstehenden charakterisiert wurden. Es lässt sich relativierend aber anfügen, dass Eitelkeit vermutlich zu jenen Eigenschaften zählt, die bei vielen Berufsbefragungen zu Tage treten. Würde man Politiker befragen oder Schauspieler: Menschen schätzen sich allgemein gegenseitig als eitel ein, denn Eitelkeit wird oft als Erklärung angenommen für zwischenmenschliche Konflikte. Und Konflikte entstehen dort, wo Menschen zusammenarbeiten.

7.2.4.3 Profilierung

Bei der Profilierung, wie sie obig dargelegt wurde, lässt sich ein Zusammenhang erkennen zu den beschriebenen Mechanismen des Reputationserwerbs: Hierin (wie auch im Singularismus) liegt ein viel versprechendes Untersuchungsfeld für die Journalismusforschung. Bezeichnet wird mit Profilierung die Eigenschaft die Selbstdarstellung im journalistischen Werk zu suchen, verbunden mit dem Willen sich nach Aussen darzustellen und als Person aufzufallen. Die Eigenschaft auch Platz zu beanspruchen und Machtkämpfe dafür auszutragen, um Aufmerksamkeit zu erhalten und viele Leute zu erreichen.

Journalisten werden demnach als Menschen geschildert, die ausgesprochen gerne eine Meinung äussern: „Viele Journalisten geben sozusagen gerne ihren Senf zu Sachen dazu, sonst haetten sie diesen Beruf nicht.“ (Jolanda, 1:2). Dazu gehört dass Journalisten extrovertiert sind, bis hin zu einer Spur neurotisch (Sandra, 7:14). Die Meinungsäußerung gilt hierbei nicht nur als Selbstzweck. Es ist Journalisten einerseits aus ei-

nem Idealismus heraus wichtig, möglichst viele Menschen zu erreichen (→ Pragmatik) - aus diesem Grund bevorzugen es Journalisten in vielen Fällen für Medien mit hoher Auflage zu arbeiten (Mark, 37:38).

Es geht manchen Journalisten aber auch um Narzissmus, um die Darstellung der eigenen Person, ums Auffallen. Hierbei kommt also die (→) Eitelkeit ins Spiel: Journalisten möchten insbesondere von anderen Journalisten wahrgenommen und geschätzt werden (Martina, 238:260) (→ Geselligkeit). Sie haben aber auch die Wirkung beim Leser im Blick: „Die meisten Journalisten sind eher etwas narzisstisch und wollen, dass die Leute ihre Texte gut finden. Sie wollen gelesen werden und wollen, dass jemand sie lobt und nicht alle sie in den Boden stampfen.“ (Jolanda, 205:209). Mit Profilierung verbunden ist insofern der Aspekt des (→) Antagonismus, also die Abgrenzung gegenüber andern: „Ein guter Journalist will auffallen, dann... Jemand der auffallen will, kann nicht mit dem Strom schwimmen.“ (Heinz, 190:191) Wer brav und berechenbar Karriere macht, so die Aussage, bei dem schlägt sich das auch in einer gewissen Bravheit in der journalistischen Arbeit nieder: „Immer schoen nickt und brav Hausaufgaben macht, ich weiss nicht, ob das ein guter Journalist wird, weil als Journalist ist man eigentlich ueberfluessig, wenn man mit dem Strom schwimmt.“ (Heinz, 28:35) So wird denn auch immer wieder betont, dass „graue Mäuse“ und „Langweiler“ keine tauglichen Journalisten abgeben können (Tim, 189:193) und Chefredaktoren lieber interessante Personen mit Profil als journalistisches Personal suchen (Tim, 216:220) – aus der Idee heraus, dass nur Charaktermenschen eine interessante Zeitung machen können: „Ich kann mir nicht vorstellen, dass ein uninteressanter Mensch interessant schreiben kann. Das ist a priori schwierig.“ (Tim, 222:223).

Damit ist die Annahme verbunden, dass die Persönlichkeit des Journalisten sich direkt im Text, in der Schreibe äussert. Es sind „Charakterdarsteller“ (Heinz, 25:26) und interessante Persönlichkeiten, denen man aus den genannten Gründen via ihre Profilierung (charakteristische Auffälligkeit) beruflichen Erfolg zuspricht: „Ich beobachte es auch so, dass es vor allem Typen sind, Charaktere, die erfolgreich sind und die auffallen.“ (Ingo, 10:11) Profilierung im Sinne des Herausarbeitens eigener Charakteristik wird also positiv bewertet. Auch deshalb wird in der Auffassung von Journalisten, in ihrer Kultur die private Identität mit der beruflichen eng verknüpft: „Du musst als Journalist deine private Identitaet mit ins Spiel bringen, und zwar absolut intensiv. // Bei vielen anderen businessorientierten Berufen hast du eine staerkere Trennung von beruflicher und priva-

ter Identität. Von dort kommen die absurden Ideen wie der Ausdruck Work-Life-Balance. Es gibt Work und es gibt Life. Das ist fuer Journalisten voellig unvorstellbar. Work und Life ist dasselbe.” (Ingo, 13:17) Eine strikte Trennung von Arbeit und Beruf wird abgelehnt, für eine Profilierung bedarf es des Einbringens der Person in die Arbeit, wodurch auch die Persönlichkeit von Journalisten relevant wird.

Um als einzelner Charakterdarsteller unter vielen Charakterdarstellern wahrgenommen zu werden tragen Journalisten gegenseitig Konkurrenzkämpfe aus (→ Singularismus). Dafür wählen Journalisten unterschiedliche Mittel. Es wird unterschieden zwischen Journalisten, die sich via ihre (gut recherchierten) Artikel und aufgestöberten Geschichten profilieren - diese Form von Sublimierung der „Egomanie“ wird als lobenswert angesehen (Heinz, 22:23). Und solchen, die sich durch als eher plump empfundene Thematisierung ihrer Person in den eigenen Artikeln selbst zum Thema machen. Darunter gelten insbesondere die (→) Autoren als Journalisten, die sich via Thematisierung eigener Befindlichkeiten und ihrer selbst profilieren und Texte stark als Ausdruck der Persönlichkeit verstehen (Mark, 148:149) (u.a. weil dies das Genre des Autorenjournalismus ja auch verlangt). Autoren erhalten oft mehr Platz für Texte und ihre Artikel erscheinen immer mit Namen statt Kürzel (Urs, 106:113). Die Selbstdarstellung im Autorenjournalismus wird darum ambivalent bewertet: Einerseits wird anerkannt, dass durch den persönlichen Bezug Themen zu interessanten Geschichten werden, gerade weil dieser bestimmte Autor sich des Themas annimmt: „Fuer ein Magazin ist das ja heute eine Geschichte, wenn M.K. heisse Quellen in Japan besucht. Das ist eigentlich keine Geschichte, sondern das ist eine Geschichte, weil das M.K. macht. // also der Autor an sich ist auch schon die Geschichte, ja.” (Mark, 148:149). Davon profitiert eine Zeitung. Andererseits birgt Autorenjournalismus auch die Gefahr von eitelkeitsgetriebener Selbstdarstellung, die in Belanglosigkeit mündet:

“Selbstdarstellung im Journalismus. Wenn sie explizit ist, dort wird es problematisch, wo es um sich selbst kreist, ohne dass es wirklich interessant ist dabei. Aber das trifft fast nur Kolumnisten. Kolumnisten muss man vor sich selber schuetzen und sagen, das ist gar nicht interessant, was du mir von dir erzachlst. Dort habe ich das Gefuehl, dort kann es zu solchen Eitelkeitsproblemen kommen.” (Ingo, 151:161)

So wird unterstellt, dass die Selbstdarstellung von Autoren gelegentlich zum eitlen und missbräuchlichen Selbstzweck wird: „Und wenn man so will, ein Autor oder Autorin benutzt die Zeitung als Plattform. Es ist wirklich so.“ – „Also auch ein Ausnutzen auch, sozusagen?“ – „Ja, einfach benutzen. Ich wuerde sagen, es ist... Man benutzt das, um seine Meinung und Weltansicht darzulegen.“ (Heidi, 168:178)

Aus solchen journalistischen Distinktionsstrategien lassen sich vielschichtige Frage-

stellungen zum Einbringen von Persönlichkeit, arbeitsbezogener Loyalität, Bedeutung von Prominenz im Journalismus und Stellenwert von „Marke“ und Autorenschaft ausmachen. Diese sind wie erläutert auch in der Forschung zu Reputationsstrategien von Journalisten angesprochen. Lassen sich für Journalisten auch Markenwerte beziffern? Warum holen berühmte Journalisten als Autoren nicht mehr Profit aus ihrer Namensmarke, indem sie etwa subalterne Journalisten anheuern und unter ihrem Namen schreiben lassen (währenddessen ist es ja bei renommierten Architekturbüros gang und gäbe, dass ein Gebäude als Werk der Prominenten Architekten X und Y gilt, selbst wenn es von Praktikanten des Architekturbüros entworfen wurde)? Das sind offene Fragen.

Profilierung hat aber Grenzen: Journalisten müssen sich zwar untereinander konkurrieren aber es gilt immer die Aufforderung nach Zurückhaltung gegenüber den porträtierten Personen und Gegebenheiten: „Man sollte immer nur Folie sein, vor der sich der andere produzieren kann.“ (Heidi, 39:46) Hier muss also der Journalist seinen persönlichen Profilierungswunsch zurückstellen zugunsten einer allgemeinen journalistischen Ethik, die Darstellung von Personen und Sachverhalten adäquat zu behandeln und nicht mit zu viel Persönlichkeitseinbringung zu vermengen. Insbesondere kolumnistische Texte, in denen ein plakatives Ich vorkommt, sind deshalb umstritten. Subtilere Formen des Einbringens der eigenen Person werden bevorzugt: „Ich halte nichts von Artikeln, in denen ein Ich vorkommt. Ich kann das nicht ausstehen. Sondern die Haltung von... Es sollte die Haltung sein vom Journalisten, die sich manifestiert.“ (Heidi, 132:139) (→ Haltung). Andere sind der Ansicht, reflektiert verwendete Ich-Texte hätten durchaus ihren Wert über die Selbstdarstellung hinaus und seien unterhaltsam. Das führt zu Konflikten auf Redaktionen, über das Ausmass, wie stark diese Form von Autoren-Artikeln in den Medien eingebunden sein sollten (Tim, 7:8).

Profilierung wird in diesem Kontext deshalb sehr ambivalent bewertet. Abwertend ist in diesem Kontext gelegentlich auch von Journalisten mit „Profilneurose“ die Rede, bei denen die Grenzen zwischen ihrer Person und ihrem medialen Wirken aufweicht. (Raffael, 46:53) Dort, wo Wertungen im Text per Definition des Ansatzes enthalten sein sollen, wird die geschickte und „berechtigte“ Darstellung des Selbst geschätzt und als „Kunstform“ betrachtet, die nur hervorragende Autoren in einer adäquaten Weise vollbringen können. Demgegenüber stehen nebst den Selbstdarstellern auch die noch unerfahrenen Journalisten, die ihr Selbst, ihre Wertungen unbemerkt und vor allem unreflektiert in einen Text einbringen und in diesem Sinne auch Selbstdar-

stellung betreiben - lediglich unabsichtliche (Sandra, 160:173).

Für Medienhäuser kann die Profilierung von einzelnen Journalisten einträglich sein, da Journalisten als Identifikationsfiguren für den Leser fungieren können. Sie profitiert also von Journalisten, die sich pointiert äussern, und dadurch, dass sie durch eine spezielle Charakteristik oder auch eine bestimmte Funktion prominent sind (Urs, 214:230). Medienhäuser müssen bemüht sein gleichzeitig diesen Originalen und anderen Journalisten den notwendigen Raum zu lassen, um sich auszuleben, und dennoch eine Generallinie zu behalten (Urs, 265:302), damit auch das Medium als Einheit und als pointiert profiliert wahrgenommen wird. So wird denn auch das Paradox festgestellt, dass die Selbstdarstellung von Journalisten in Zeitungen auf einer höheren Ebene betrachtet mit dem Medienwandel sowohl zu- als auch abnimmt:

„Einerseits gibt es natuerlich so den Einfluss des Newsjournalismus, eigentlich der vom Radio und Fernsehen und jetzt letztlich von den Onlinenews kommt, der ueberall eindringt. Und dort die Persoenlichkeit kleiner. Dort ist eben geht es mehr darum dabei zu sein und mitzumachen und mehr auf das zu reagieren, was ausserhalb von der eigenen Empfaenglichkeit passiert. Von dem her koennte man sagen die armen Journis koennen sich immer weniger profilieren. Gleichzeitig ist aber so, eben die Selbstdarstellung, ist eigentlich auch etwas Neues, das ist wahrscheinlich so die Antwort darauf. Dass Journis sich so muesen mit Bildchen und noch den Namen drunter schreiben muessen, das ist glaub etwas ganz Neues. Die sich selbst so zur Prominenz stilisieren. Das finde ich, in den letzten Jahren hat sich das verstaerkt und ich koennte mir vorstellen wie so als dialektische Reaktion, oder, auf die andere Tendenz.“ – „Dann waere das so wie eine Art Kraenkung, die man kompensiert sozusagen.“ – „Innerhalb des Mediensystems ist so eine Arbeitsteilung. Einerseits gibt es da neue Journalistentypen, koennte ich mir vorstellen. Wenn man Online dazu nimmt, ist es sicher so. Auf der einen Seite diese Informationsverarbeiter, moeglichst schnell jemanden, moeglichst...wie frueher die Agenturen, eigentlich hat sich der Agenturjournalismus wie rausgedraengt, auf verschiedenste Medien, Informationstraeger. Ja, ich sehe da mehr das System als die Subjekte. Und dann gibt es halt auch, gleichzeitig haben die Leute (...) ja auch ein gewisses Beduerfnis nach prominenten Journalistenpersoenlichkeiten, die sich dann beliebt gross inszenieren koennen, glaube ich. Kolumnen ist auch so etwas, was extrem zugenommen hat.“ (Urs, 4:14)

Wie aufgezeigt verfolgen Journalisten im Zuge des Reputationserwerbs Strategien von Eigenprofilierung. Dies beeinflusst dies die journalistische Arbeit direkt. Ob und wie dies den Verlagshäusern respektive der Qualität im Journalismus zum Vorteil gereicht oder eben nicht oder in welchem Fall ist dabei eine interessante Frage. Es wäre darum aufschlussreich, die damit verbundenen Überlegungen bei der Themenwahl oder bei der Umsetzung von Texten näher zu untersuchen. Insbesondere auch dahingehend als dass bei unsicherer Beschäftigungslage für Journalisten der Druck zur Eigenprofilierung steigt, da sie dadurch den eigenen Marktwert und Bekanntheitsgrad anheben können.

7.2.4.4 Selbstüberschätzung

Dies meint die journalistische Eigenschaft, sich und seine Fähigkeiten, Talente, Werke zu überschätzen, andere im Allgemeinen als geringer einzuschätzen und sich von

diesen darum abzugrenzen. Diese Eigenschaft von Journalisten hat eine grosse Nähe zur (→) Eitelkeit. Beide Eigenschaften können nur graduell voneinander abgegrenzt werden. Eitelkeit in diesem Sinne der Selbstüberschätzung kann etwa in einem überhöhten Platzanspruch von einzelnen Journalisten beim Plazieren der Artikel münden: „Das ist wahrscheinlich oft ein Problem, dass vor allem eitle Leute irgendwie durchsetzen koennen, dass ihre Artikel eigentlich total ueberbewertet in der Zeitung erscheinen. Was eigentlich die Qualitaet der Zeitung, was eigentlich negativ ist fuer die Qualitaet der Zeitung.“ (Andreas, 214:221) Dahinter steht die Annahme, dass das starke Hervorheben der eigenen Leistungen von selbstüberzeugten Journalisten auch auf die Redaktionskollegen überzeugend wirkt. Selbstüberschätzung wird aber auch als notwendige Eigenschaft betrachtet, um gewisse Formen von Journalismus zu betreiben wie etwa betont ich-bezogener Autorenjournalismus in Magazinen (Mark, 151:158) oder für das Führen von bissigen Attacken gegen Institutionen (Doris, 52:59).

Es wird angenommen, dass die Möglichkeit sich als Journalist in der Öffentlichkeit darzustellen die Selbstüberschätzung noch verstärkt. Einerseits indem Journalisten die Macht haben Mode und Meinungen zu beeinflussen: „Die koennen dann quasi sagen sagen, was in ist und was out ist“ (Michael, 34:50). Andererseits auch wenn Medien die Gelegenheit wahrnehmen sich selbst, respektive andere Medien medial zu thematisieren (Urs, 4:14), was dazu führt dass Medienschaffende sich und die Medien zu wichtig nehmen (→ Geselligkeit). Einfluss auf die überschätzte Wahrnehmung der eigenen Person hat auch die Redaktion, in deren Namen man auftritt. So profitiert der einzelne Journalist von einem Ruf, der eigentlich der Zeitung gebührt: „Er ist gekommen mit seiner Zeitung im Ruecken. // Er hat die NZZ verkoerpert. Und hat gewusst, der andere repektiert ihn nur schon weil er von dieser Zeitung kommt. // NZZ-Journalisten haben sehr oft ueber... Heute ist es nicht mehr so. Aber es ist doch immernoch eine Gilde fuer sich, die, sagen wir jetzt mal, auf die anderen herunterschaut.“ (Heidi, 114:121)

Sehr deutlich wird Selbstüberschätzung in Form von Blasiertheit und Arroganz vor allem den (→) Kulturjournalisten zugeschrieben. Der Hinweis besteht auch, dass ältere Journalisten es aus hierarchischen Gründen nötig haben sich gegenüber jungen besonders aufzuplustern (→ Alt und Jung). Herablassung scheint als Abwehrhaltung ausserdem von einigen Journalisten gegenüber (→) Gratiszeitungs- und Onlinejournalisten verbreitet. Dies aufgrund von Kränkungen der Eitelkeit mancher Journalistenseelen, die der Medienwandel bedingt hat:

„In den letzten zehn Jahren ist diese Eitelkeit durch sehr viele Faktoren sehr gekraenkt worden und viele

reagieren mit Trotz darauf, was ihre Eitelkeit noch erhoeht. (...) Kraenkung durch Entlassungen, dass es andere Medien gibt, dass sie Leser verlieren, dass man vom Ende der Zeitung spricht, also es sind auf relativ vielen Bereichen wird auf diesem Selbstbild herumgehackt. Und das wird dann durch, bei vielen durch weiteres Aufblasen, wird das kompensiert.” (Andreas, 295:317)

7.2.4.5 Starrsinn

Starrsinn meint die Eigenschaft von Journalisten im Kontakt mit Mitmenschen starre Überzeugungen zu äussern und auf diesen zu beharren - auch gegen Widerspruch. In einer motivationalen Auffassung wird Starrsinn als vorteilhafte Eigenschaft für Journalisten bezeichnet:

„Also es gibt sicher eine Eigenschaft, die sehr von Vorteil ist und das ist Rechthaberei. Also wenn man rechthaberisch ist, das ist sicher sehr gut, eine gute Grundvoraussetzung fuer den Journalismus. Weil das gibt einem dann ja so einen Antrieb, zum Teil geht es ja wirklich um relativ kleine und unwichtige Details aber wenn man dann rechthaberisch ist oder wir koennen auch sagen wahrheitsliebend, dann will man das halt wirklich herausfinden und findet alle, die etwas anderes behaupten total beschissen und regt sich auf ueber die und moechte sich gegen die wehren und das gibt einem dann so einen grossen Grundantrieb, den man hat.“ (Andreas, 205:212).

Starrsinn äussert sich einerseits im Umgang untereinander: Journalisten werden als Personen geschildert, die alle das Gefühl haben, sie wüssten wie es am besten wäre (Jolanda, 136:140). Aus diesem Umstand erwachsen redaktionelle Diskussionen, weil Personen mit Besserwisserei Kollegen bisweilen fast schon genussvoll zurechtweisen (Andreas, 319:335). Journalisten mit Starrsinn wird attestiert, dass sie Themen, die sie selbst als bedeutend erachten, an der Redaktionssitzung auch entsprechend durchbringen können (Urs, 160:176). Andererseits äussert sich Besserwisserei als Persönlichkeitszug auch in der Arbeit selbst, was vor allem Journalisten zugeschrieben sind, die mit ihrer journalistischen Arbeit eine Idee oder einen Zweck verfolgen (→ Missionare) und davon ausgehen, das Recht zu haben, die Leute zu belehren und Meinungen zu beeinflussen (Michael, 157:161; Ruedi, 28:29), was der Annahme zu Folge zu eher rechthaberischen Texten führt (Andreas, 214:221).

7.2.4.6 Geselligkeit

Damit angesprochen ist die Eigenschaft die Gemeinschaft mit Journalisten aktiv zu suchen und sich an anderen Journalisten zu orientieren. Geselligkeit steht zwar in einem gewissen Widerspruch zum konstatierten Einzelkämpfertum (→ Singularismus), dennoch werden Journalisten untereinander als ausgesprochen gesellig charakterisiert. Das wird meist im Zusammenhang mit gemeinsamen Bar-Besuchen nach der Arbeit thematisiert (→ Sucht). Gelegentlich auch glorifizierend mit Blick in die Vergangenheit, als die gemeinsame Feierabend-Einstimmung offenbar üblicher

war:

„Zum Beispiel bei der Weltwoche, ich kann mich erinnern... Wir sassen jeden Abend in dieser Au. Sicher ein, zwei Stunden, nachher noch. Das war mir auch wichtig. Erstens hat es das Wir-Gefuehl gestaerkt und man hat so... Das gibt's heute alles nicht mehr... Gehen alle nach Hause, hundskaputt.“ – „*Also die Leute gehen nach Hause, weil sie nicht mehr arbeiten moechten?*“ – „Weil sie nicht mehr moechten, sie haben genug vom Beruf. Wenn sie bis um acht oder zehn in der Redaktion sind, im News-Room. Dann wollen sie nachher nur noch eins, nach Hause.“ (Heidi, 78:85).

Journalisten bilden mit ihrer Geselligkeit eine Art Szene untereinander (Urs, 16:26). Ein Grund dafür wird darin gesehen, dass Journalisten sehr oft unterwegs sind und „durch den Job sehr stark in ihre Aussenwelt eingebunden aber im privaten Bereich sehr stark auf andere Journalisten bezogen und nicht so ins normale Sozialleben integriert. Ein bisschen wie eine kuenstliche Welt auch.“ (Sandra, 16:32) Damit einher geht eine grosse gegenseitige Orientierung aneinander, ein ausgesprochenes Interesse an einerseits anderen Journalisten und andererseits dem Medienbetrieb im Allgemeinen (Raffael, 4:5). Dies wird als Unsicherheit gedeutet und mit der eher unklaren Berufsidentität im Zusammenhang gebracht, aber auch mit der Möglichkeit von Journalisten sich via Medien selbst zum Thema zu machen. (Urs, 4:14) Das selbstreferentielle Interesse kann sich im Laufe des Berufslebens allerdings auch etwas erschöpfen (Urs, 37:38).

7.2.5 Der Journalist als Mensch, der die Aussenwelt in sich aufnimmt

7.2.5.1 Einleitung

Dieses Cluster bezeichnet eine Dimension von Eigenschaften, die den Journalisten *in einer kognitiven Weise* beschreibt: Als Menschen der gerne die Welt erforscht und in sich aufnimmt. Ein Mensch, der sich die Aussenwelt „einverleibt“.

Das Cluster setzt sich aus unterschiedlichen Eigenschaften zusammen, die verwandte Aspekte betonen: Die *Bildung* (Eigenschaft von Journalisten über gute Bildung und breites Wissen zu verfügen), die *Neugierde* (die indiskrete, wissbegierige, Fragen stellende Art von Journalisten) sowie die *Offenheit* (Eigenschaft, zugänglich zu sein und sich auf Neuartiges einzulassen).

7.2.5.2 Bildung

Dies bezeichnet die Eigenschaft von Journalisten gut gebildet zu sein, über Intelligenz zu verfügen und ein breites Allgemeinwissen zu haben. Journalisten wird deutlich eine breite Allgemeinbildung zugesprochen, auch in Form von Sachwissen oder Belesenheit (Doris, 94:95) oder als breiter Horizont (Urs, 1:2). Oft geschieht dies

aber relativierend, indem darauf hingewiesen wird, dass es wegen der Breite des Wissens oft an Tiefe mangle (Jolanda, 1:2 und 13:14). Dass der Journalist also oft „professioneller Laie“ bleibe (Ingo, 4:8).

Die Annahme ist, dass sich diese Eigenschaft durch die berufliche Tätigkeit verstärke, weil ein Journalist bei der Arbeit viel sieht und erlebt: „Ich sage jeweils, ich muss fast keine Weiterbildung machen, weil ich die Möglichkeit habe, mit so vielen kompetenten Leuten zu sprechen, die so viel wissen, viel mehr als ich. Und das ist einfach total interessant. Das bringt mich selber weiter im Leben.“ (Doris, 49:50) Diese stetige „Weiterbildung“ kann sich auch in vertiefter Menschenkenntnis niederschlagen:

„Sie tun ihr Weltbild, ihr eigenes, tun sie wie Waben... aufbauen. Mit jeder Reportage wissen sie sehr viel mehr. Und sie kriegen auch sehr viel Menschenkenntnis. Sie kennen... Sie lernen so viele Menschen kennen, tausende. Und bei jedem koennen sie nachschauen und nach ein, zwei Stunden... wissen sie sehr viel mehr ueber diesen und koennen ihren ersten Eindruck... Wie soll ich sagen. Ja... ein kontrollieren, mit dem, was nachher ist. Das gibt natuerlich sein super Bild von der Welt und vom Menschen. // Auch wenn sie Lokal-Journalist sind. Dann koennen sie den Gemeindepraesident... Sie kommen eigentlich mit der ganzen Gemeinde... Sie koennen zur Kindergaertnerin, zum Abfall-Bewirtschafter, sie haben ueberall ein Kosmos. Und das ist eigentlich das Schoene daran, das ist eigentlich... Es ist... Man weiss wirklich sehr viel.“ (Heidi, 33:37).

Diese Aussage ist somit eine Bestätigung der Menschenkenntnis als Persönlichkeitsaspekt, wie ihn Blöbaum bei seinen qualitativen Studien ermittelt hat.

Diese Möglichkeit stetiger Wissens- und Perspektivenerweiterung dürfte die immer wieder festgestellte grosse Arbeitszufriedenheit von Journalisten mit erklären. Ausserdem besteht für Journalisten die Pflicht sich zu informieren und Zeitung zu lesen, was wiederum die Bildung fördert: „Es gibt schon einen Zwang sich zu informieren.“ (Martina, 16:23). Folglich wird älteren Journalisten mehr Bildung attestiert.

„Informiertheit, Verknuepfungswissen, Vernetzungsfähigkeit und so weiter, da komme ich wieder auf die Quereinsteiger zurueck. Das ist auch eine Funktion des Lebensalters, von der Anzahl Buecher, die man gelesen hat, von den Freundinnen, die man gehabt hat, weiss der Himmel was alles. Das praegt dich ja biografisch. Das ist bei 25-jährigen Leuten meistens nicht erhaeltlich. Das ist auch kein Fehler. Das ist einmal so.“ (Ruedi, 65:75)

7.2.5.3 Neugierde

Mit Neugierde ist die journalistische Eigenschaft gemeint neugierig zu sein bis hin zur Indiskretion, gern dazu zu lernen und viele Fragen zu stellen. Diese Eigenschaft gilt so sehr gemeinhin akzeptiert als „Grundvoraussetzung fuer diesen Job“ (Sandra, 4:5), dass die Anerkennung der Tatsache trotz Wahrheitsgehalt schon fast abgedroschen und plakativ wirkt (Raffael, 1:2) oder als banale Aussage gilt: „Das erfährst du in jedem Journalismusgrundkurs, dass Neugierde die wichtigste Eigenschaft eines Journalisten ist. Das stimmt natuerlich. Es ist ja so banal. Wer nicht neugierig ist, wird sich gar nicht dafuer

interessieren.“ (Ingo, 4:8). Dabei liegen der Neugierde unterschiedliche Begriffsvorstellungen zu Grunde: „Weisst du frueher haben das viele Leute so als negativ betitelt aber fuer einen Journalist, denke ich, ist es eine sehr positive Eigenschaft also so ein bisschen... stoebern, mehr wissen, nachfragen, ins Privatleben reingehen und fragen. Fuer Journalismus ist das eine Bedingung dort, dass man das hat.“ (Martina, 34:38). Die eine Dimension meint also eher den Mut zur Indiskretion: „Eben jetzt habe ich noch eine Geschichte geschrieben ueber den Slum da in Kibera in Nairobi. Ich muss eine Neugier entwickeln, um einen Typen eine halbe Stunde lang auszufragen: Was verdienst du? Wofuer gibst du dein Geld aus? Fuer was? Da musst du irgendwie... du musst indiskret fragen. Die Neugier, die habe ich, die ist wichtig.“ (Peter, 25:35). Neugierde von Journalisten wird auch in Verbindung gebracht mit dem breiten Interessenspektrum (Ruedi, 10:11), Lernfreude (Jolanda, 1:2), dem Nachfragen-Wollen (Martina, 40:56) oder auch einer Beschäftigung mit Phänomenen um sich herum aus fesselndem Interesse (Doris, 49:50).

Reflexartige, schnelle Neugierde wird im Bezug auf Journalisten jedoch eher negativ bewertet. Von Journalisten wird über die reine Neugierde hinaus auch eine Strategie, eine reflektierende Einordnung gefordert (Doris, 19:20). Neugierde lässt sich bei Journalisten in dem Sinne abgrenzen von richtigem Interesse an den Dingen:

„Es geht um den Unterschied zwischen interessiert und neugierig. Neugierig funktioniert ganz einfach, so. Bisschen in fremden Sachen schauen, wies dort geht. Interessiert ist, sich wirklich erfahren wollen, was ist mit diesem Mensch los. Oder was laeuft dort ab, und zwar nicht nur neugierig, eine oberflaechliche Neugierde stillen, sondern zu den Wurzeln vordringen. Das ist ein grosser Unterschied.“ (Heidi, 12:19)

Die andere Seite der Neugierde ist also die Ungeduld, die zu thematischer Oberflächlichkeit (→ Vertiefung) führen kann (Jolanda, 7:11) oder auch zu Wechselhaftigkeit in unterschiedlichen Belangen (Jolanda, 274:281) (→ Unrast).

Inwiefern sich die Neugierde des Journalisten im Berufsverlauf verändert, ob sie sich eher verstärkt oder abstumpft, darüber herrschen divergierende Auffassungen. Es wird auch festgestellt, dass gewisse Journalisten diese Eigenschaft trotz ihres konstitutiven Charakters nicht aufweisen, etwa die (→) Autisten (Martina, 4:14).

7.2.5.4 Offenheit

Damit bezeichnet wird die Eigenschaft von Journalisten andere Personen sich nahe kommen zu lassen oder auf sie zu zu gehen, unvertraute Dinge auf sich wirken zu lassen, die Bereitschaft und Energie zu haben sich auf Fremdes einzulassen. Offenheit, wie sie sich vorliegend konzipiert und bestätigt, wurde auch im Zuge der wenigen Untersuchungen zur Persönlichkeit von Journalisten verschiedentlich aufgefun-

den worden (auch als Extrovertiertheit bezeichnet). Hier bestätigt sich also das bisherige Bild der empirischen Forschung mit dem Ergebnis der Expertenbefragung. Offenheit ist dabei eine Eigenschaft, die insbesondere bei der Recherche zum Tragen kommt. Diese „gewisse Offenheit“ (Urs, 1:2) meint also die kommunikative Bereitschaft von Journalisten sich einzulassen und “keine Berührungsängste” zu haben (Heidi, 6:10), „Menschen gern haben“ und sich in andere Verhältnisse hineindenken zu können (Doris, 49:50). Denn im Berufsalltag tritt ein Journalist in Kontakt mit sehr unterschiedlichen Welten und Personen. Dafür braucht er einen direkten Draht zu Menschen und Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Situationen: „Ich bin jetzt in Aethiopien und Kenia gewesen, ich muss .. ich gehe in einen Slum, ich muss auf die Leute zugehen. Ich kann nicht mich so autistisch zubunkern. Ich muss aufmachen. Ich muss die Tuer aufmachen und auf die Leute zugehen. Ich muss diese Offenheit auch ausstrahlen, sonst bekomme ich nichts an Informationen und so weiter.“ (Peter, 19:23). Offenheit ist also insbesondere wichtig für die Informationsbeschaffung, befindet man sich nun in der Todeszelle in Texas, im Polo Club in St. Moritz, beim Vatikan oder beim deutschen Bundeskanzler (Heidi, 33:37). Dies geschieht bei Journalisten aus beruflicher Notwendigkeit: „Weil sie auch von den Inputs von Aussen quasi leben, weil sie auch Geschichten machen, die ihnen von anderen Menschen zugetragen werden. So das offene Ohr. Das ist bei den meisten glaubs da...“ (Sandra, 12:17).

Hierbei wird auch ein Unterschied zu anderen Berufen gesehen, wodurch der Persönlichkeit für Journalisten eine Bedeutung zukommt:

“Ich glaube im Journalismus werden persoenliche Eigenschaften gefragt, die vielfaeltiger sind als bei einem Banker. Ein Banker muss eigentlich schlussendlich die Zielsetzung, die numerisch wahrscheinlich, definiert ist, muss erfuehlt werden. Ob das ein sympathischer oder unsympathischer Mensch, ein schoener oder haesslicher Mensch ist oder ein unglaublich langweiliger oder ein guter Erzaehler ist, das spielt dort wahrscheinlich weniger eine Rolle als bei einem Journalisten. Ich glaube Journalisten, das ist wirklich so... // Also, ploetzlich werden so, eben, wie jemand beispielsweise bei den Leuten ankommt, wie jemand reden kann, wie jemand ein Zugang hat zu den Menschen, wie jemand auftritt, wie jemand... Was jemand weiss, auch wirklich so ein Allgemeinwissen, was jemand mitbringt an Background, all diese... Das spielt einfach sehr viel mehr hinein als bei einem Banker.“ (Raffael, 34:35)

Dabei gilt diese Eigenschaft etwa bei der Rekrutierung von Nachwuchs als zu wenig berücksichtigt gegenüber Kriterien wie etwa der (→) Bildung (Mark, 229:230). Offenheit wird gewissen Journalistentypen wie etwa (→) Reportern (Jolanda, 52:65), (→) Boulevardjournalisten (Heidi, 114:121) oder (→) Lokaljournalisten (Sandra, 124:137) eher attestiert.

7.2.6 Der Journalist als leidenschaftlicher Mensch gegenüber der Arbeit

7.2.6.1 Einleitung

Dieses eher arbeitsbezogene Cluster beschreibt den Journalisten als engagierten Berufsmenschen, der eine grosse Motivation daraus bezieht, etwas bewirken zu können. Ein Mensch, der sich einbringen möchte.

Aspekte dieses Clusters sind die Eigenschaften *Leidenschaftlichkeit* (enthusiastisch und engagiert sein gegenüber der Arbeit), *Pragmatik* (Eigenschaft, mit der Arbeit ganz generell etwas bezwecken zu wollen, also über eine idealistische, ideologische oder missionarische Motivation zu verfügen) und die *Statusorientierung* (Eigenschaft Lohn oder Karrierefragen unterzuordnen, als weniger wesentlich zu erachten).

7.2.6.2 Leidenschaftlichkeit

Eigenschaft von Journalisten der Involviertheit und freudigen Einstellung gewissen Themen sowie dem eigenen Beruf und Wirken gegenüber. Diese Eigenschaft hat sich nicht allzu deutlich herauskristallisiert, aber sie wird doch einige Male erwähnt. Leidenschaft der Arbeit gegenüber gilt als Charakteristik von Journalisten und in dieser Form als eine Art Garant, dass eine Person zum interessanten Journalisten wird mit einer guten Schreibe - eine Art inspirative Quelle: „Ein Journalist braucht Leidenschaften. Starke Leidenschaften, Passionen, Abneigungen.“ (Tim, 198:211). So würden auch Chefredaktoren nach leidenschaftlichen Journalisten suchen (Tim, 216:220), denn: „Eine graue Maus, welche keinen Charakter hat und keine Leidenschaft und keine Bosheit, wie will die interessant schreiben?“ (Tim, 189:193). Idealismus, also der Wunsch etwas bewirken zu können (→Pragmatik) gilt als Voraussetzung für die berufliche Leidenschaft: „Dort hat man eh das Gefühl, man sei voellig unbedeutend. Die Leidenschaftlichkeit kann auch gar nie entstehen. Weil man von Anfang an weiss, wenn man etwas schreibt, liest es gar niemand, von dem her.“ (Andreas, 40:47)

Dabei wird bisweilen unterschieden zwischen unterschiedlichen Bezugspunkten der Leidenschaft: Beruflich kann Leidenschaft in die Recherche fliessen (Raffael, 178:185) oder auch in den Text an sich gesteckt werden, womit dann eine jeweilige (→) Eitelkeit verbunden ist (Ingo, 151:161). Es gibt auch Journalisten, die am journalistischen Betrieb an und für sich leidenschaftlich interessiert sind, also daran, wie eine Zeitung hergestellt wird und wie man sie gut verkaufen kann: „Die haben viel-

leicht mehr gemein mit Leuten in anderen Betrieben, wo es auch darum geht ein Produkt zu verkaufen, moeglichst gut.“ Dann gibt es solche, die eher ein starkes Engagement für ein bestimmtes Thema mitbringen, und die dort ihre Auseinandersetzung suchen und finden (Urs, 55:68). Dies kann dann zum Quell journalistischer Inspiration werden. Wobei es zwischen beiden gelegentlich zu Konflikten kommen kann (Urs, 70:80). Dossierjournalisten, die sich all zu leidenschaftlich nur für ihr Thema erwärmen, wird gelegentlich eine unkritische Haltung und zu viel Nähe vorgeworfen (Andreas, 154:158) (→ Distanz und Konflikte zwischen Gruppen).

7.2.6.3 Pragmatik

Mit dieser journalistischen Eigenschaft gemeint ist der Wille, mit der beruflichen Tätigkeit etwas zu bewirken, was der Allgemeinheit „zu Gute kommt“ und dies in einer Ausprägung mit gradueller Verstärkung: Aufklärung, Erziehung, Belehrung, Einflussnahme in eine bestimmte Richtung. Diese Eigenschaft hat einen deutlichen Bezug zu den dargelegten Rollenselbstverständnissen von Journalisten. Gefragt nach Persönlichkeitseigenschaften erscheinen die Rollenselbstverständnisse also im Zuge einer Charakterisierung dahingehend, dass Journalisten gemeinsam ist, mit Blick auf ihren Beruf eine bestimmte Absicht zu haben, wobei aber die Absicht selbst unterschiedlich ausfallen kann.

Unter Journalisten ist auch die Frage ungeklärt, ob und wann und in welcher Form Pragmatik eine positive Eigenschaft ist. Ob Journalisten also mit ihrer Arbeit jenseits von didaktischen Belangen überhaupt anstreben sollten, etwas zu bewirken. Pragmatik findet also eine ambivalente Bewertung, all ihren Facetten liegt die Motivation zu Grunde eine Arbeit zu machen, die vergleichsweise wenig Geld bringt (Jolanda, 142:158) und in der man auch keine klassische Karriere verfolgen kann (Raffael, 7:8), die man (trotz vorhandener attraktiver Alternativen) aber wählt (Raffael, 10:14), weil man glaubt mit der Arbeit etwas Positives bewirken zu können. Dieses Bild konnte auch in den erfolgten Ausführungen zu den Berufsorientierungen von Journalisten ermittelt werden. Dabei mag jedoch die Vorstellung dessen, was „etwas Positives“ sein könnte, je nach Überzeugung natürlich sehr unterschiedlich aussehen (Raffael, 16:20). Eher unspezifisch genannt wird hierbei etwa der Wille „Missstände aufzudecken“ (Raffael, 142:149).

Diese Form von Idealismus wird bei Journalisten aber als grundlegend und wichtig erachtet:

„Wirkliche Journalisten sind fuer mich Leute, die irgend, meinewegen, die etwas wissen wollen, etwas erfahren wollen, die meinewegen sogar eine Meinung haben koennen, die aber irgendwodurch in der Oeffentlichkeit irgendetwas im weitesten Sinn bewegen wollen, anregen wollen, zum Nachdenken bringen wollen, irgendwodurch einfach nicht geraeuschos abends um sechs Uhr aus dem Buerro verschwinden wollen. Sondern die sich als Teil der oeffentlichen Diskussion verstehen, vom Diskurs, dem gesellschaftlichen. Das sind fuer mich echte Journalisten. Und dann koennen sie von mir aus Linke sein oder Rechte sein oder Weiss-nicht-was, sie muessen einfach gewissen Grundprinzipien, die wir eingangs diskutiert haben, muessen sie unterliegen. Aber sie muessen irgendwie ihren Teil in der Gesellschaft beisteuern wollen.“ (Heinz, 15:17)

Das heisst Journalisten sollten sich als Teil der öffentlichen Diskussion einbringen. Idealismus steht für Journalisten darum auch im Wirkungszusammenhang mit der (→) Leidenschaftlichkeit dem eigenen Tun gegenüber (Andreas, 40:47).

In der zurückhaltenden Form äussert sich die Pragmatik als didaktische (Peter, 133:140) oder pädagogische Einstellung. Also wenn der Journalist aus demokratischem Verständnis heraus motiviert ist Transferhilfe zu leisten, um „dem Briefträger oder meiner Putzfrau Gentechnologie zu erklären“ (Ruedi, 10:11) - wobei dies auch weniger normativ als journalistische Dienstleistungsorientierung definiert werden könnte. Mittel und Methoden von Pädagogen und Journalisten werden als verwandt betrachtet (Ruedi, 13:23). Diese Form von Pragmatik entspricht wohl in etwa den Rollenselbstverständnissen von „neutral-aktuellem Informationsvermittler“ oder dem „serviceorientierten Ratgeber“.

Weniger zurückhaltend gemeint sind die „idealistische“ Motivation (etwas bewirken wollen) oder die „ideologische“ Absicht (Verfolgen einer bestimmten Absicht) von Journalisten. Als dieser Form von Pragmatik entsprechendes Rollenselbstverständnis könnte hier der „anwaltschaftlich-idealistische Kritiker“ oder der „politisch kontrollierende Gegenpart zu Wirtschaft und Politik“ genannt werden. Beide, sowohl Idealismus wie ideologische Absicht gehören zur Pragmatik, wobei beides von den Journalisten nicht trennscharf voneinander abgegrenzt wird. Allenfalls kann man unterscheiden zwischen dem Willen von Journalisten, etwas noch Unbestimmtes zu bewirken aus dem Wunsch sich damit zu profilieren (→ Profilierung) und Journalisten, die bereits eine vorgefasste Meinung haben, was sie bewirken möchten (Missionare). Idealistische Motivation und Profilierungsdrang werden letztlich aber als wichtig für den Antrieb von Journalisten erachtet:

„Ja, klar, der Egomane, so wie er ist, ist letztlich unparteilich. Ihn interessiert einfach die gute Geschichte und nicht die gute und die richtige Meinung. Das heisst, der Egomane hat keine Angst davor, wenn ihm einer sagt, jetzt bist du mir aber in den Ruecken gefallen. Das heisst, der Egomane hat ueberhaupt kein Problem, heute eine positive Leuenberger-Geschichte zu schreiben und in drei Monaten eine negative. Zero. Ich sage, der Journalist kann meinewegen sogar eine Meinung haben, eine politische, die sollte er nicht in einen Artikel einfliessen lassen, die kann er in einem Kommentar jederzeit erzahlen. Aber, er soll einfach irgendwie, vertammi, er soll einfach sagen, hey, ich will, dass man von dem, was ich schreibe,

Notiz nimmt. Ich will, dass man von mir Notiz nimmt, das soll er sagen. Weil, dann hat er einfach eine andere Arbeitsmoral.“ (Heinz, 148:155).

So werden manche dieser Idealisten paradoxerweise auch als ausgesprochen wert-neutral definiert: „Es geht nur um die Geschichte, es geht nicht darum ob jemand boese oder schlecht ist.“ (Michael, 25:32)

Hier nimmt die Pragmatik also unerwartet paradoxe Züge an: Aus idealistischem Motiv (also Pragmatik) und aus dem Wunsch sich hervorzutun (Profilierung) heraus möchten diese Journalisten eine spannende, viel beachtete Story publizieren - wobei sie sich nicht darum kümmern, wofür oder wogegen sie sich damit stellen und was die Publikation letztendlich in der Öffentlichkeit bewirkt.

Idealismus wird aber dennoch unter Journalisten deutlich mehr geschätzt als Ideologie. Die Vorurteilsbelastetheit von ideologischen Journalisten wird kritisiert (Heinz, 10:14). Derartig motivierte Journalisten werden als Missionare (→ Missionare) bezeichnet und als suspekte, besserwisserische, angriffige Weltverbesserer geschildert (Ruedi, 28:29; Michael, 193:203). Gleichzeitig wird aber auch festgestellt, dass bei Journalisten die Äusserung einer ebenfalls vorgefassten politischen Haltung historisch eine Funktion der Zeitungen war (Heinz, 10:14) oder auch heute noch in gewissen Medien und Medienhäusern (Raffael, 127:134) eine Rolle spielt. Das beeinflusst bei Journalisten auch die Wahl von Redaktionen als Arbeitgebern (Mark, 163:173).

Insgesamt werden Journalisten als links charakterisiert, das betrifft vor allem ältere Journalisten (→ Alt und Jung). Älteren Journalisten wird mehr Idealismus (Sandra, 52:59) oder „politischer Impetus“ bei der Ausübung des Berufes attestiert (Mark, 52:59). Das hängt wie obig erwähnt auch in Zusammenhang mit dem wahrgenommenen Engagement für die Arbeit (Ruedi, 65:75): So gilt die junge Generation je nach Sichtweise als weniger „verbissen“ (Andreas, 37:38) respektive als „weniger hartnäckig“ (Mark, 52:59). Sie sind weniger politisch, wählen den Beruf eher unter Lifestyle-Perspektive (Raffael, 85:86) oder unter dem Aspekt der Selbstdarstellung (Sandra, 52:59). Junge Journalisten haben es gemäss Schilderung unter zunehmender Beeinflussung von PR-Leuten auch schwieriger eine eigenständige, dezidierte Meinung zu entwickeln. Sie sind folglich mit viel gegenseitigem Verständnis ausgestattet (Mark, 52:59; 61:62), wobei viele „einkalkulieren, dass sie auf der anderen Seite des Schreibtisches auch mal landen koennten“ (Mark, 115:116).

Und als Nachtrag: Ältere, linke Journalisten werden interessanterweise auch im negativen Sinne als konservativ geschildert:

„die einen sind bedaechtig, konservativ, aber nicht konservativ im politischen Sinne von, dass sie SVP wahlen. Im Gegenteil, sie wahlen eigentlich tendenziell SP, finde ich. Sie glauben so an Kontinuitaet von der Schweiz. Sie sind tendenziell ein wenig Gutmenschen. Sie glauben auch an die Aufklaerung, an das Verbessern des Menschen, sind so ein wenig diese Leute, als sanfte Erzieher des Buergers. Ich meine das gar nicht so ironisch. Es sind zum Teil gute Typen. Aber sie sind sehr oft in dieser Ecke. // Die einen haben immer noch den Glauben an die Integritaet des Politischen. Das Politische ist das Wichtigste. Sie haben viel mehr diese Hierarchie im Kopf, glaube ich.“ (Tim, 10:11)

Denn gemäss dieser Deutung sind es die älteren, linken Journalisten, die aus dem Festhalten am Primat des Politischen im Journalismus heraus moderne journalistische Unterhaltungselemente ablehnen und stur an den herkömmlichen Hierarchiestufen unter den Ressorts festhalten (wo die Politischen Ressorts mehr Prestige haben) und feindlich eingestellt sind gegenüber Veränderungen (Tim, 333:334). Wobei die Fokussierung auf das Politische auch über Generationen hinweg einend wirken kann und in der Redaktion andere Trennlinien hervorruft. Etwa zu Journalisten, die sich als Unterhalter verstehen (Tim, 333:334).

7.2.6.4 Statusorientierung

Die ist eine journalistische Eigenschaft als Haltung gegenüber dem Beruf, die sich nicht durch extrinsische Motivation wie Lohn oder Karriereaufstieg auszeichnet. Vielmehr legen Journalisten eine allgemeine Unbekümmertheit bei Fragen zu Finanzierung oder Wirtschaftlichkeit an den Tag.

Deutliche Übereinstimmung besteht darin, dass die meisten Journalisten den Beruf nicht wegen der Bezahlung (Mark, 37:38) oder in der Hoffnung auf eine steile Karriere wählen (Raffael, 58:59): „Man verdient ja extrem wenig im Vergleich zu dem, was man arbeitet. Und die meisten Journalisten koennten bessere Jobs haben“ (Jolanda, 142:158) Im Gegenteil:

„Sehr wenige sind so karrierefiziert oder so. Ich kenne auch wenige Journalisten, die um jeden Preis aufsteigen wollen. Sie wollen eher, dass es ihnen nicht langweilig wird oder dass sie ein spannendes Leben haben. Die wuerden eher fuenf Mal wechseln, statt unbedingt aufsteigen. Es ist ja auch nicht so, dass, wenn irgendwo ein Chefposten frei wird, dass sich massenweise Journalisten bewerben. Das ist einfach nicht so...“ (Jolanda, 43:50)

Karriereorientierung gilt bei Journalisten eher als Hindernis vor der Unabhängigkeit dem eigenen Verlag gegenüber (Jolanda, 118:122). Verwiesen wird stattdessen auf den (→) Idealismus etwas bewirken zu können (Raffael, 7:8). Die Währung in der Journalisten ihren Lohn bekommen heisst darum (→) Leidenschaftlichkeit, Abwechslung und Gestaltungsfreiheit.

Dieser Befund bestätigt die Annahme, dass bei der Berufswahl von Journalisten nicht Karriereorientierung oder Freizeitorientierung vorherrschen, sondern eher ein alter-

natives Engagement gesucht wird. Wie in einer Studie ja nachgewiesen wurde ist das Einkommen ein nachgeordneter Treiber der Berufsidentifikation von Journalisten. Interessant wäre es, diesen Aspekt gesondert bei jüngeren Journalisten zu erheben. Sie müssen einerseits ausgeprägte Zielgerichtetheit und Karriereorientierung an den Tag legen, um heute in den Beruf zu kommen, finden gleichzeitig aber wirtschaftlich schwierigere Bedingungen vor.

Mit der Gegenüberstellung von Buchstabenmenschen und Zahlenmenschen wird ein Gegensatz skizziert. Auf der einen Seite die Buchstabenmenschen, also die Journalisten als Lohnempfänger (Ingo, 190:194) und schlechte Unternehmer (Ingo, 187:188) – auch weil das, was sie machen etwas Kreatives und eher Künstlerisches ist (Michael, 100:113) und dies wird als Gegensatz betrachtet. Den (→) Wirtschaftsjournalisten wird unter den Journalisten dabei noch die grösste Zahlenaffinität attestiert (Urs, 94:101) Auf der anderen Seite, bei den Zahlenmenschen, steht das Management. Chefredaktoren sind dabei das Bindeglied zwischen beiden Welten. Sie mussten karriereorientiert sein, um in die Position zu kommen: „Gute Journalisten sollten keine Chefredaktoren werden weil sie gehoeren dort nicht hin. Weil der Chefredaktor, der ein Zahlenmensch ist, war vermutlich kein guter Journalist und ein Chefredaktor, der ein Buchstabenmensch ist, der kann seinen Job nicht richtig machen.“ (Michael, 100:113) Die Rede ist auch von Panoramamenschen und Menschen mit Röhrenblick:

„Und der andere, der da Ordnung macht und strukturiert, das ist sicher ganz ein anderer Typ, der mehr ein Leben in Schubladen mit Bundesordnern und so vorzieht. Du kannst sagen, du kannst auch den Unterschied machen, aber das siehst du in der Wirtschaft auch. Die Leute mit dem Röhrenblick, die Spezialisten, deren Augen fokussiert sind auf ihr Budget oder ihre Ressorts und jene mit dem Panoramaansatz, die links und rechts alles auch noch interessant finden. Die Fokussierten sind in der Regel immer erfolgreicher. Die verdienen viel mehr Geld. Die hat man auch lieber in der Wirtschaft. Die Panoramaleute sind natuerlich viel interessanter. Da kommt einfach sehr viel mehr Ueberraschung. In den Verlagen brauchst du eben beide.“ (Ruedi, 89:96)

Dabei wird eingestanden, dass es beiderlei Arten braucht, damit ein Medienunternehmen überlebt: „Ich sage immer, ein Verlag besteht aus Buchstabenmenschen und Zahlenmenschen. Der eine ohne den anderen kann nichts. Die sind dazu verurteilt, zusammenzuarbeiten. // Ich bin immer mit den Erbsenzaehlern zusammen oder mit dem M. bin ich glaenzend ausgekommen. Der hat immer noch den Bleistift benutzt, bevor es Excel gab, um das Budget zu machen, damit er wieder radieren konnte.“ (Ruedi, 98:108)

Für dennoch karrierebewusste Journalisten (denen also diese Eigenschaft fehlt) und die nicht Chefredaktoren geworden sind (Raffael, 61:65) ist die PR Branche der berufliche Ausweg. Gering empfundene Löhne haben also unter Umständen doch Effekte auf den Journalismus: Einerseits führt dies zu Abgängen von Journalisten, etwa

wenn bei Einzelnen der (→) Idealismus bröckelt und sie realisieren „dass es eigentlich relativ profan ist, was sie tun, dann wechseln sie irgendwann in die PR oder so, weil es dort gibt einfach mehr Geld.“ (Michael, 34:50). Das führt auch dazu, dass dem Journalismus ein junger Beruf ist, dem die älteren, erfahrenen Kollegen fehlen, weil sie manchmal auch aus wirtschaftlichen Gründen Ausstiegsmöglichkeiten gesucht haben: „Die Jungen profitieren unheimlich viel von den älteren Kollegen. Und wenn diese nicht mehr da sind oder alle eine PR-Agentur haben, dann ist es halt einfach schlecht.“ (Ruedi, 35:39). Andererseits kann es für Zeitungen schwierig sein kapitalistisch orientierte Personen als Journalisten zu rekrutieren, etwa Anwälte (Raffael, 238:248), weil andere Branchen einfach höhere Löhne bezahlen (was mit Verweis auf die hohe Identifikationsmöglichkeit im Journalismus aber auch bestritten wird, dass dies ein Problem sei (Ruedi, 116:126)).

Paradoxerweise benötigen junge Journalisten heute mehr zielstrebige Karriereorientierung, dürfen aber gleichzeitig weniger Lohnerwartungen haben:

„Was es nicht mehr gibt, ist der hallo-hier-bin-ich-ich-arbeite-jetzt-mal-hier-ein-bisschen-Reinschlendertyp. Weisst du, das hat es früher mehr gegeben. Früher ist dann wirklich, also, du hast schon ein wenig müssen, aber ich habe jetzt nicht einen riesen Aufwand betreiben müssen. Den einen Job hat man mir fast nachgeworfen. // Das ist easy gewesen. Nix Praktikum und nix Ellbogen, einfach hineinrutschen, ein wenig machen. Und das ist brutal vorbei. Aber rein charakterlich, gut, man würde ja erwarten, dann müsste es mehr Ehrgeizige geben, oder mehr Zielgerichtete. Mir tun diese einfach leid. Die haben es einfach viel schwerer. // Sie müssen bestimmt länger warten, bis sie einen befriedigenden Job haben. Sie sind a priori mit der Depression konfrontiert, welche wir erst jetzt, wir haben das andere gekannt. Ich weiss noch, im ersten Jahr beim Facts hat es noch irgendwie, beim Weihnachtsessen hat noch jeder 7000 Franken Bonus bekommen. Heute musst du froh sein, dass sie dir am Weihnachtsessen nicht sagen, sie ziehen dir einen Fünftel deines Lohnes ab, weil sie zu wenig Geld haben. Das sind radikale Veränderungen.“ (Tim, 330:331)

7.2.7 Der Journalist als getriebener Mensch

7.2.7.1 Einleitung

In diesem Cluster wird der in einer teils kognitiven, teils neurotizistischen Grunddimension als Mensch geschildert, der stets Geschwindigkeit und Abwechslung sucht, in einem Mass, das ihn aber oft überfordert. Ein getriebener Mensch.

Dazu gehört einerseits die *Schnelligkeit* (Eigenschaft von Journalisten, schnell zu denken, progressiv und treibend zu sein), die *Suchtaffinität* (zum Trinken und Rauchen, generelle Suchtgefährdung), die *Unrast* (Eigenschaft, nervös, sprunghaft und getrieben zu sein) sowie die mangelnde *Vertiefung* bei der Suche nach Abwechslung (Oberflächlichkeit und in Themen schnell kursierend) - welche wohl durch den Aspekt der generellen Offenheit und Neugierde mitbedingt ist.

7.2.7.2 Schnelligkeit

Dies bezeichnet die journalistische Fähigkeit, schnell zu denken und zu reagieren, mit der Freude an Abwechslung, schnellen Entscheiden und Abläufen und am Anschieben, Weiterziehen und Weiterdrehen einer Sache. Schnelligkeit fand sich als Aspekt ebenfalls bei einer qualitativen Untersuchung von Blöbaum, neben dem verwandten Aspekt der Stressresistenz, der hier jedoch keine gesonderte Erwähnung gefunden hat.

„Journalisten sind „schnell im Denken, also erkennen schnell einen Zusammenhang“ (Peter, 1:2), der Journalist „muss eine Persönlichkeit haben, welche ihn dynamisch macht“ (Tim, 195:196), die Rede ist auch von Beweglichkeit im Geist (Heidi, 6:10) – dies scheint eine wesentliche Eigenschaft dieser Berufsgruppe zu sein. Journalisten gelten als Menschen, welche Routine nicht mögen und gerade die Abwechslung schätzen:

„Manchmal kommst du am Morgen, und du weißt nicht, was du machst. Ich staune manchmal, wenn ich am Morgen komme, ich habe keine Ahnung, was ich, am Abend gehe ich heim, und irgendwie, da habe ich einen Kopf geschrieben über Katie Price, oder über den Gaddafi und die Libyen-Geiseln, und darüber, dass sich hinter dem eigentlich eine Art alt arabische Beduinenseite des Geiselnähmers versteckt. Verstehst du, du hast jeden Tag, es ist nicht immer, natürlich, manchmal, gewisse Sachen sind berechenbar. Du hast gewissen Pflichtstoff. Manchmal hast du auch Dienst. Ich finde wirklich, es ist das, was ich toll finde, dass du manchmal nicht weißt, du kommst ins Haus rein, und du weißt nicht, woher die Aufgabe kommt, wo sie lauert.“ – „Das heißt, Journalisten sind Leute, die das als positiv empfinden?“ – „Ja, das glaube ich, ja.“ – „Das kann man ja durchaus auch als negativ empfinden.“ – „Ja, das kann man als negativ empfinden. Ich glaube, jemand, der das nicht erträgt, welcher eine berechenbare Arbeit will, macht das wenig. Das muss man immer ein wenig relativieren, es stimmt. Aber, natürlich um den Faktor, selbst das Unberechenbare wird mit der Zeit ein wenig berechenbar. Verstehst du? Jetzt mit 47 finde ich es nicht mehr ganz gleich spannend wie mit 37, denn gewisse Sachen weiß ich schon, dass sie sich trotz allem wiederholen, gewisse Fragestellungen. // Im Journalismus bildest du ja häufig zum Beispiel jeden Tag fast ein Team und arbeitest anders. // Wenn du in der Verwaltung arbeitest zum Beispiel, hast du Abläufe, die gehen manchmal ein Jahr bis du, bis das Konzept, welches du ausgearbeitet hast, in irgendeiner Form auf dich zurückkommt. Also, es ist viel schneller.“ (Tim, 136:143)

Die Dynamik im Beruf wird von Journalisten geschätzt: „Ich meine, das ist doch das Coolste daran, dass man immer dazulernt, dass man immer wieder etwas Neues lernt. Es ist nicht Routine, sondern immer Abwechslung.“ (Jolanda, 7:11) Selbst wenn anerkannt ist, dass sich daraus die Gefahr von fehlender (→) Vertiefung ergibt: „Ich glaube dass tatsächlich der Beruf des Journalismus eine gewisse Oberflächlichkeit als Gefahr birgt, das glaube ich effektiv, ja, denn, wenn du dir vorstellst, dass eben die Aufgaben jeden Tag etwas neu kommen.“ (Tim, 145:149) Dabei sind Journalisten auch die, welche Dynamik untereinander auch selbst erzeugen, indem sie Dinge ständig weiter treiben oder Geschichten medial weiterdrehen: „Immer dieses Weiterverfolgen, auch ein wenig spielerisch, wie wenn man sich einen Ball zuwerfen würde.“ (Jolanda, 286:299). Wenn diese Disposition zu einem ständigen unter Strom stehen führt (Sandra, 16:32), gerät Schnellig-

keit in Verwandtschaft zur (→) Unrast. Die Gefahr dabei besteht auch in einer voreilig schnellen Reaktion unreflektiert zu handeln (Peter, 175:176) und darob die eigene (→) Haltung aus den Augen zu verlieren.

7.2.7.3 Sucht

Damit verbunden ist die auch in der empirischen Forschung als Artefakt beruflicher Kultur (Alkoholismus, Rauchen) aufgeführte Eigenschaft viele Genussmittel zu konsumieren und gefährdet zu sein daraus eine Sucht zu entwickeln. Das Thema wird in den Gesprächen vorwiegend humoristisch aufgefasst: „Du kennst ja den kuerzesten Witz? Zwei Journalisten laufen an einer Bar vorbei. Nein einfach, nicht dass jetzt da alle so sind, ich habe so Kollegen... es kann gesellig sein und so. Das ist noch gut.“ (Peter, 1:2) Journalisten als trink- und rauchfreudige Menschen, das ist aber auch ein Stereotyp, von dem angenommen wird, dass es tatsächlich auch zutrifft:

„Ich habe einige Journalisten kennengelernt, die ein Alkoholproblem gehabt haben.“ – „*Du spielst auf ein Klischee an. Aber du glaubst es trifft auch zu?*“ – „Also aus meiner Erfahrung trifft es zu, ja.“ – „*Woher kommt das, meinst du?*“ „Vom Abschlussdruck denke ich. Es waere auch noch interessant zu wissen wie es im Wochenjournalismus aussieht, ob es dort besser ist als im Tagesjournalismus. - „*Abschlussdruck heisst...*“ – „Ja, dass du dann und dann einen Artikel geliefert haben musst. Und du musst einfach. Ich glaube Journalismus ist schon ein Beruf, wo du sehr unter Spannung stehst. Jeden Tag... jeden Tag musst du liefern. Und du hast den Vorteil, dass du am Abend fertig bist. Aber ja, aus meiner Erfahrung, das ist sicher ein Problem. Ich kenne auch viele Leute, die Kokain genommen haben. Oder immer noch nehmen. Aber das ist... ja, ich weiss, dass es ein Klischee ist, aber Klischees haben eben meistens etwas Wahres an sich.“ (Martina, 103:119)

Der Abschlussdruck ist oft geschilderter Grund für die Suchtgefährdung von Journalisten:

„Ich glaube, also bei mir, ich moechte da nicht allgemein sprechen, ich kann es nur von mir sagen. Bei mir ist es so, wenn ich... Frueher war ich Lehrer, da musste ich morgens um halb acht Uhr parat stehen. Dann ist es voll losgegangen. Dann sind die Kinder gekommen und du musstest etwas bieten. Irgendwie um vier sind sie dann heim und du hast vorbereitet, hast noch ein wenig korrigiert, die Wandtafel geputzt. Wenn du dann um sechs oder um sieben hinaus bist, warst du heruntergefahren. Beim Journalisten ist es anders. Du faengst am Morgen an, laesst mal einen Kaffee raus, schaut ein wenig die Zeitung an, ueberlegst, was du tun koenntest, was weiss ich. Dann geht das langsam hoch, und abends, bevor du nach Hause gehst, bist du eigentlich auf dem Peak. Also du arbeitest gegen die Uhr, dann geht es einmal ein wenig hinunter, und dann bist du... also mir ist es schon oft passiert, ich laufe abends hinaus und finde, oh, also jetzt muss ich doch noch in die Beiz, und jetzt muss ich noch das eine oder andere machen, jetzt bin ich voller Tatendrang, und dann muss ich mir im Kopf sagen, du gehst jetzt gescheiter nach Hause. Es ist jetzt Zeit.“ (Peter, 1:2)

Aber auch der Umstand, dass Journalisten dem vorhandenen Stereotyp nachleben, wie um eine Norm zu erfüllen, führt zu Suchtverhalten:

„Vom Stereotyp her wuerde ich sagen, Journalisten haben oft ein prekaeres Suchtverhalten. - „*Und das ist etwas, was du auch wirklich beobachtest? Oder ist das ein Stereotyp, den du uebernommen hast?*“ - Das ist ein Stereotyp, dem ich nachgelebt habe, bis vor etwa 2 Jahren, als der Kleine kam. Nach der Arbeit ging man trinken, weil der Druck gross war oder weil die meisten Phil I Studenten waren, die schon im Studium schon immer getrunken haben. Ich weiss doch auch nicht was der Grund war.“ (Michael, 25:32)

Andererseits ist die (→) Geselligkeit unter Journalisten ein Auslöser: „Verstehen Sie, man ist immer mit Menschen zusammen und auch abends... Wir hatten ueberall in der Stadt solche Beizen, dann hat man ausgetauscht... so osmotisch, praktisch.“ (Heidi, 78:85) Eine Annahme lautet, dass es früher unter Journalisten noch mehr Alkoholiker gegeben hat, dass sich das Trinken aber heute nicht mehr mit der Berufsrealität verträgt (Heidi, 69:76)

7.2.7.4 Unrast

Die Studie von Henningham hat zwar keine Bestätigung des mit Unrast verwandten Faktors Neurotizismus gefunden. Journalisten scheinen sich bezüglich Neurotizismus nicht von der Normalpopulation zu unterscheiden. Nichtsdestotrotz hat sich Unrast in der Befragung deutlich ergeben. Mit Unrast ist die Eigenschaft gemeint privat und beruflich angeschoben, motiviert, ständig in Bewegung zu sein. Dies wird durch eine Grundnervosität von Journalisten bedingt: als Ausflucht vor Anderem, als Unfähigkeit sich einzulassen oder Ruhe zu finden. In Abgrenzung zu Oberflächlichkeit aus Ungeduld oder Abwechslungssuche (→ Vertiefung) ist diese Eigenschaft aber neurotischer charakterisiert: Als Trieb, als unstetige Rastlosigkeit, die sich privat (Sandra, 16:32 und Heidi 27:31) aber auch in Bezug auf das berufliche Verhalten äussert, als Zwang ständig in Bewegung zu sein und nichts verpassen zu können oder wollen (Sandra, 16:32).

Denn der Beruf des Journalisten wird geschildert als einer mit hohem Druck, ständigem Unterwegssein, schnellen Kadenzen (→ Schnelligkeit), hohen Anforderungen an Reaktions- und Entscheidungsgeschwindigkeit: „Es ist schon dynamischer, schon viel dynamischer. // Am naechsten Tag kommt diese Zeitung heraus und fertig. Und dann kommt die naechste.“ (Peter, 187:194). Diese Voraussetzungen ziehen bestimmte Menschen an: „Es gibt durchaus Springer, quasi, die sich auch angezogen fuehlen von dem, um neun, zehn arbeiten gehen, halb in die Nacht hineinarbeiten, dann Volleistung geben, und dann ein bisschen zurueckschrauben. Ich glaube das ist ein Rahmen, der auch Leute anzieht, die immer ein bisschen unterwegs sind. Aber ich glaube der Job macht einem auch dazu, der bringt einen auch dazu.“ (Sandra, 16:32) Unrast ist also sowohl als Selektions- als auch als Sozialisationseffekt zu werten.

Journalisten sind „unruhige Geister“ (Ruedi, 4:5), was für den Journalismus auch positive Effekte hat: „Ich glaube der Journalist ist wirklich ein Typ. Das ist einer, der wirklich...

Dieser Ad-hoc-Journalismus, wissen Sie... Jetzt passiert, jetzt muss es passieren. Und das gibt eine Art Sprungkraft. Ich glaube, das haben alle, die im Tages-Journalismus, also im Magazin-Journalismus, die müssen es natürlich auch haben, oder sollten es haben. Ich glaube schon etwas... Sofort bereit. Zu allem. Und sofort etwas sehen.“ (Heidi, 114:121). Dabei wird gerade den (→) Primeurjägern Unrast zugesprochen (Michael, 10:17 und 25:32). Dies betrifft auch die (→) Suchtgefährdung: Die Unrast und permanente Jagd nach Stories wird als Sucht gesehen: „Sie trinken recht viel, sie rauchen recht viel, weil sie immer unter Druck stehen, wollen das aber auch // es geht immer nur um die nächste Geschichte. Der ist so Junkie-mässig unterwegs...“ (Michael, 19:20).

7.2.7.5 Vertiefung

Mangelnde Vertiefung hat sich sehr deutlich als journalistische Eigenschaft ergeben. Sie ist die Eigenschaft von Journalisten thematische Abwechslung zu suchen: Sich nicht langfristig zu involvieren, schnell das Interesse zu verlieren, sich für Vieles ein wenig zu interessieren, aber nichts wirklich wissen zu wollen. Sie ist eng verflochten mit (→) Bildung, (→) Schnelligkeit oder (→) Unrast.

Denn Journalismus wird als Beruf charakterisiert, der Menschen anzieht, die sich aus einer Ungeduld heraus schnell langweilen (Jolanda, 7:11), stetige Abwechslung suchen (Heidi, 6:10) und ausgesprochen breite Interessen haben: „Journalisten sind neugierige Leute und interessieren sich eigentlich für fast alles. Ich sehe das bei mir. Das ist eines meiner Probleme. Mich haben immer viel zu viele verschiedene Sachen interessiert. Ich sage immer, ausser dem Teil der Naturwissenschaften und Science Fiction interessiert mich eigentlich alles. Das führt natürlich da auch zu einer gewissen Oberflächlichkeit, also zu einem Surfen über der Schaumkrone vom Zeitgeist.“ (Ruedi, 10:11) So betrachtet ist dies die andere Seite der (→) Neugierde, die sich von „wirklichem Interesse“ abgrenzen lässt (Heidi, 12:19). Zusammen mit der ebenfalls konstatierten (→) Distanziertheit, also der Tendenz Distanz zu halten oder Beobachter zu bleiben (Urs, 40:41), führen diese Eigenschaftsaspekte zu einer kursorischen, thematischen Oberflächlichkeit.

Die Oberflächlichkeit lässt sich nicht nur als a priori Eigenschaft von Journalisten definieren, sondern gilt als Effekt der Berufsrealität (Tim, 145:149) durch den Zwang sich permanent mit Neuem zu beschäftigen: „Aber dann gehst du weiter und hast deinen nächsten Fall.“ (Doris, 205:209). Dabei gelten Journalisten als Menschen, die mit diesem Umstand gut umgehen können, weil ihr Interesse sowieso schnell abflacht: „Also, man wird schnell zu einem Punkt kommen, und wenn man das hat, dann hat man das

Gefuehl, man weiss alles und es interessiert einen nicht mehr. Das Interesse flacht ganz schnell ab. Wenn eine Geschichte mal durch ist, ist das Interesse weg. // Aber es ist schon so, praktisch, wenn es durch ist, ist es durch. What's next. Das ist schon der Rhythmus und der macht uns Journalisten aus.“ (Heidi, 27:31)

Dieses Muster zeigt sich auch in sozialen Beziehungen (Heidi, 27:31) und steht in Bezug zu einer grundlegenden Rastlosigkeit und Nervosität (Sandra, 16:32) von Journalisten. Hierin liegt eine Ambivalenz verborgen. Einerseits wird die Abwechslung im Beruf darum gerade geschätzt, als Vielfalt, die den Beruf attraktiv macht (Raffael, 28:29) und zu journalistischen Persönlichkeit passt. Andererseits wird thematische Vertiefung ebenso als ersehnte Luxusvariante beschrieben, die Journalisten kaum je vergönnt ist: „Man hat keine Moeglichkeit, nur ueber ein Thema zu schreiben. Das geht einfach nicht. Und die Voraussetzungen in einem Job formen dann die Leute, die diesen Beruf ergreifen. Diejenigen, die das nicht moegen, die wechseln... Ich selbst kenne auch Leute, die Journalisten gewesen sind, und wieder zurueckgekehrt sind, etwa in die Wissenschaft, weil sie sagten, das ist mir einfach zu allgemein.“ (Jolanda, 16:20) Denn das thematische Kursieren hat Effekte auf die (→) Bildung: Journalisten bleiben Generalisten (Jolanda, 1:2), haben dabei aber ein eher oberflächliches Wissen (Jolanda, 13:14). Sie können im Vergleich mit Gleichaltrigen in anderen Berufen nirgends Expertise aufweisen (Ingo, 4:8). Dabei werden die (→) Dossierjournalisten noch am ehesten als diejenigen angesehen, die vertieftes Wissen aufweisen.

Im Zusammenhang mit vertiefter Beschäftigung oder Spezialistentum wird dabei stets auf die Wissenschaft als Alternative zum Journalismus verwiesen, welche es erlaubt sich zu vertiefen und der Oberflächlichkeit zu entkommen:

„Zum Beispiel Wissenschaft ist eben, kann man davon unterscheiden, da geht es darum, der Sache wirklich auf den Grund zu gehen, soweit es halt moeglich ist. Und diese Zeit hat man im Journalismus nicht. Journalisten sind auch Leute, die nicht so Lust haben, den Sachen auf den Grund zu gehen. Wissenschaft ist ja mit sehr vielen Formalitaeten verbunden auch und sehr vielen methodischen Vorgaben. Eben, ich meine, viele Journis haben gewisse Erfahrung darin, einfach...gewisse Ungeduld ist bei Journalisten wahrscheinlich verbreitet. Wahrscheinlich auch dadurch dass wir dauernd taeglich, oder je nachdem wie man arbeitet, woechentlich allen neuen Themen nachgehen muss, wenn man seine Artikel im Blatt hat ist das Thema fuer Erste mal erledigt“ (Urs, 52:53).

7.2.8 Weitere Eigenschaften

7.2.8.1 Einleitung

Die Art und Weise von Journalisten sich zu kleiden (eher unmodisch, ohne Aufwand) und sich im Auftritt zu geben (gezielte Vernachlässigung, betont légère), die allge-

meine Sprachgewandtheit sowie die beruflich vorausgesetzte kommunikative Begabung lassen sich keinem der obigen Cluster klar zuordnen. Die Eigenschaften bilden aber auch kein eigenständiges Cluster. Ohne nähere Ausführung werden sie deshalb gesondert aufgeführt.

7.2.8.2 Äusserlichkeit

Angesprochen ist damit die Eigenschaft von Journalisten sich im Allgemeinen nicht modisch zu kleiden und keinen Aufwand in die äusserliche Erscheinung zu legen. Die Annahme wird geäussert, dass man sich als Journalist die Vernachlässigung der Kleidungsfrage herausnehmen darf (Sandra, 61:65). Dies scheint auch ausgenutzt zu werden: „Journalisten sind oft schlecht angezogen“ (Ingo, 4:8) so die vorherrschende Meinung. Und auch: „Journalisten im Anzug sieht man eigentlich fast nie.“ (Martina, 1:2). Wobei das Schlecht-Gekleidet-Sein eine Frage der Kunst ist: „Eine voellige Vernachlässigung im Sinne eines Desinteresses an Aeusserlichkeit, finde ich, ist eher selten. Es sind eher Typen, die eine bestimmte Art des schlecht angezogen Sein pflegen“ (Ingo, 13:17). Unter Journalisten herrscht außerdem kein einheitlicher Dresscode: „Und so gesagt muss ich einfach sagen, einfach halt der aeussere Eindruck einer Persoenlichkeit ist so individuell, dass sich ein Dresscode vielleicht nicht aufdraengt. Es sind schon die starken Dresscodes vor allem in wertschoepfungsintensiven Branchen, wo es um grosse Summen geht. Im Journalismus oder im Verlagswesen, wo es um Geld geht, dort drueben auf der Verlagsseite findest du auch die richtigen Anzuege“ (Ingo, 10:11). Eine andere Betrachtungsweise stellt fest, dass die Einheitlichkeit, also der Dresscode unter Journalisten darin besteht, dass man sich in einer gemeinsamen Anti-Haltung und als Statement gegen Oberflächlichkeit allesamt „einen Scheiss um Mode schert“ (Andreas, 85:98). Fehlendes Faible für Mode wird eher älteren Journalisten zugesprochen, die sich von der Wirtschaftswelt abgrenzen, während jüngere eher ihren Beruf repräsentieren, sich mit Künstlern und Kreativen identifizieren und entsprechend kleiden (Andreas, 13:14 und 85:98).

7.2.8.3 Sprache

Eigenschaft von Journalisten die Sprache als Mittel souverän verwenden zu können und sich gewandt schriftlich und mündlich ausdrücken zu können.

Diese Eigenschaft hat keine deutliche Prägnanz erfahren. Abgesehen von einigen Nennungen wird sie wenig beachtet. Journalisten wird ein guter Umgang mit Sprache

(Jolanda, 22:23), hohe Artikulation (Tim, 285:289) und Sprachwitz attestiert (Peter, 1:2). Sprachliche Fähigkeit wird als Voraussetzung für die Berufsausübung beschrieben. So gibt es solche, die den Beruf gewählt haben, weil ihnen primär die Sprache wichtig ist und „die zum Beispiel in der Schule immer gute Aufsätze geschrieben haben.“ (Martina, 4:14). Das reicht bei manchen bis hin zu literarischen Neigungen (→ Literaten). Schreibgeübte und schreibaffine Phil I Absolventen finden darum eher den Weg in den Journalismus. Unkommunikative Menschen ohne sprachliche Fähigkeiten gelten jedoch als deplaziert im Journalismus (Tim, 255:256). Ausgeprägte Schreibkompetenz ist ein Mittel, mit dem man sich unter Journalisten Prestige erwerben kann (Urs, 121:152).

7.2.9 Fazit

Die erste Hauptfrage der vorliegenden Arbeit war, wie sich die Berufspersönlichkeit von Journalisten beschreiben lässt. Aufgrund der geführten Gespräche mit nachfolgender iterativer Codierung und Interpretation konnten wie dargelegt 22 Eigenschaften ermittelt werden, die gewisse Verwandtschaftsbezüge aufwiesen und sich aufgrund dieser Ähnlichkeiten in sechs übergeordnete Cluster gruppieren liessen. Diese Cluster konnten inhaltlich näher beschrieben werden.

Die so ermittelten Eigenschaften und Cluster können mit bestehenden Charakterisierungen von Journalisten verglichen werden. Etwa mit der summarischen Aufzählung, die sich aus den bisherigen Aufzählungen und Untersuchungen von Persönlichkeitsaspekten von Journalisten ergeben hat:

- Schwierige Individualisten, die Mühe haben mit Einbindung in Kontexte
- Distanzierte Skeptiker
- Fühlen sich als etwas Besonderes
- Aufgeschlossene Extroverten
- Mit Motivation und Kreativität

Die beiden ersten Punkte (Schwierigkeit, Individualismus, Abgrenzung, Skepsis) werden durch die Eigenschaften Antagonismus, Distanziertheit und Singularismus widerspiegelt und bestätigt. Der dritte Punkt (sich als etwas Besonderes fühlen) ist nicht direkt in dieser Form bestätigt worden. Allerdings ist das zweite Cluster (Der Journalist als narzisstisch motivierter Mensch) inhaltlich damit verwandt. Die erwähnte Extraversion wird durch die Eigenschaften des dritten Clusters (Der Journalist als Mensch, der die Aussenwelt in sich aufnimmt) reflektiert. Motivationale Aspekte finden zwar im Rahmen der Pragmatik und Leidenschaftlichkeit (viertes Cluster) Nie-

derschlag, die Kreativität erfährt jedoch keine explizite Erwähnung, höchstens beiläufig bei der Eigenschaft Sprache. Insbesondere wenn man auch die exemplarischen Zitate berücksichtigt, mit denen Journalisten charakterisiert worden sind, kann das Ergebnis aber insgesamt als Bestätigung eines generellen Eindrucks gewertet werden - es ist allerdings keine deutliche oder klare Widerspiegelung.

Die ausführlichen Erläuterungen zu den einzelnen Eigenschaften, die Interpretationen und Querbezüge haben auf einige Aspekte hingewiesen, die zu einem Erkenntnisgewinn und eine Perspektivenerweiterung in der Journalismusforschung führen. Diese Aspekte sollen dargelegt werden: Betrachtet man die ermittelten Eigenschaften, fällt auf, dass sich in der Gesamtbetrachtung kein rundes, abgeschlossenes Persönlichkeitsbild ergibt. Eigenschaftsnennungen durchdringen sich mit Aussagen über Motivation oder Einstellungscharakterisierungen. Auch stehen gewisse Eigenschaften wie etwa Offenheit und Distanziertheit gewissermassen in einem Widerspruch. Das kann gerade ein Hinweis für die Adäquatheit des Ergebnisses sein, ist doch die Realität meist fragmentarisch und entspricht sie doch selten den Ansprüchen an Kohärenz und Widerspruchsfreiheit, wie sie sich dergestalt idealtypisch meist nur in der Theorie formulieren lässt. Auffallend ist ausserdem, dass etwa die von Berufes wegen vorausgesetzte kommunikative Begabung von Journalisten überraschend wenig Erläuterung erfährt - lediglich unter dem Aspekt Sprache. Allenfalls, muss man also folgern, fehlen gewisse Eigenschaften in dieser Aufzählung, da sie den befragten Journalisten vielleicht zu selbstverständlich oder offensichtlich erschienen, um sie näher zu erläutern. Auch bei der Eigenschaft Neugierde gab es ja Stimmen, welche die Nennung dieser Eigenschaft als fast schon zu abgedroschen empfanden, um sie überhaupt zu benennen. Ausserdem fehlen die in bisherigen Forschungsansätzen bisweilen erwähnten Eigenschaften wie etwa Sinn für Zeitgeist oder die Fähigkeit zur instinktiven Witterung von Ereignissen. Entweder weil sie ebenfalls zu selbstverständlich schienen. Plausibler ist aber die Annahme, dass Journalisten, die mit den alltäglichen (der breiten Öffentlichkeit jedoch oft verborgenen) Mechanismen der journalistischen Themenfindung und Aussagenentstehung vertraut sind, in ihrem Tun keinen spezifischen „Instinkt“ sondern nur Handwerk erkennen. Auch die von Pöttker aufgezeigten, Journalisten oft vorgehaltenen Untugenden wie Opportunismus, Voyeurismus, Negativität oder Destruktivismus empfinden Journalisten selbst offenbar nicht als Eigenschaften, die sie ihrer Berufsgruppe selbst zuschreiben würden - selbst wenn sie bei den Charakterisierungen wenig Scheu

zeigten auch „selbstkritisch“ negative Aspekte anzuführen.

Die ermittelten Eigenschaften können wie aufgeführt inhaltlich weiter in fünf Cluster gruppiert werden (plus Restgruppe). Somit liegt nun ein handliches Inventar vor, mit dem sich die journalistische Berufspersönlichkeit im Sinne einer Modalpersönlichkeit beschreiben lässt. Wenn die Betrachtung nun der Cluster-Ebene gilt, so weist das Cluster 1 (Der Journalist als kritischer Mensch mit Distanz und Eigenständigkeit) einen deutlichen Bezug auf zum Berufsethos von Journalisten in diverse Richtungen Unabhängigkeit zu wahren. Durch beidseitige Selektionsprozesse werden vermutlich nur Personen in den Beruf finden, die über dieses Mass an zumindest persönlichkeitsbedingter Unabhängigkeit verfügen und sich gewohnt sind oder es schätzen Mitmenschen kritisch zu begegnen und tendenziell auf Distanz zu bleiben. Die Untersuchung zeigt nun, dass sich daraus in einer psychologischen und sozialen Dimension aber auch Widersprüchlichkeiten in der Praxis der journalistischen Arbeit ergeben (Dialektik von Nähe und Distanz). Ein neuer Aspekt ergibt sich auch dadurch, indem dargelegt wird, wie die immer wieder neu definierte Haltung zu einem Gegenstand journalistischer Berichterstattung (mit oder auch ohne Nachrichtenwert) qua Tonalität und Konsistenz unter Journalisten als relevanter Aspekt journalistischer Qualität thematisiert wird. Im Vergleich dazu erfolgten beispielsweise ausgesprochen wenig Äusserungen, die auf politische Einstellung von Journalisten als „Persönlichkeitseigenschaft“ im weiteren Sinne verwiesen hätten, die wiederum in der publizistischen Literatur viel Resonanz erfahren haben.

Das zweite Cluster (Der Journalist als narzisstisch motivierter Mensch) fand bisher in der Literatur vorwiegend Widerhall in den frühen Beschreibungen und wertenden Charakterisierungen von Journalisten. Im Zuge der Thematisierung von Reputationserwerb wurde zwar bereits das Streben nach Berufsprominenz erläutert. Der Narzissmus von journalistischen Akteuren, also Eitelkeit, Profilierungsdrang, Selbstüberschätzung oder auch Starrsinn waren bislang aber nicht explizit im Fokus der Journalismusforschung. Diese Untersuchung kristallisierte diesen Aspekt aber deutlich heraus. Er darf als wesentlicher Aspekt journalistischer Berufspersönlichkeit gelten. Dadurch zeigt sich auch, dass mit der Befragung nicht nur eine sozial erwünschte, also gefällige, wohlwollende Beschreibung erhoben wurde, sondern durchaus auch eine kritische Schilderung journalistischer Eigenart. Sind Eitelkeit, Profilierungsdrang oder Selbstüberschätzung tatsächlich wesentliche Triebfedern der individuellen journalistischen Persönlichkeit? Aufgrund der dargelegten Ausführungen der Journalisten darf

man annehmen, dass die Eigenschaften dieses Clusters das journalistische Handeln latent und manchmal auch explizit prägen. Die Journalismusforschung könnte profitieren von einer näheren Ergründung dieser Eigenschaften und den damit verbundenen Handlungsweisen.

Einer umso gängigeren Charakterisierung von Journalisten entspricht das Cluster 3 (Der Journalist als Mensch, der die Aussenwelt in sich aufnimmt). Die Untersuchung hat diese Aspekte im Wesentlichen bestätigt, ohne relevante neue Aspekte hinzuzufügen. Interessant ist jedoch die Bewertung der Eigenschaft Neugierde, die je nach Auffassung des Begriffs variiert. Diese gälte es bei künftigen Untersuchungen zu berücksichtigen.

Das Cluster 4 wiederum (Der Journalist als leidenschaftlicher Mensch gegenüber der Arbeit) hat den stärksten Bezug zur bisherigen publizistischen Forschung: Es lässt sich auf Erkenntnisse der Forschung von Rollenselbstverständnissen beziehen, wenn auch nicht in Form einer einheitlichen Analogie. Die Untersuchung weist erweiternd darauf hin, dass Pragmatik mit Profilierung einen Zusammenhang aufweist. Pragmatik, wie vorliegend definiert, ist oft wesentliche Motivation für Journalisten, die aber gelegentlich auch zum Selbstzweck wird. Daraus lässt sich auch das überraschende Paradox erklären, dass die Sprache ist von „wertneutralen Idealisten“, die zwingend „etwas“ bewegen möchten, aber die keine nähere Vorstellung davon haben, was dies im Einzelfall sein müsste. In den geschilderten impliziten Annahmen der Journalisten erscheinen Leidenschaft und Verzicht auf Statusorientierung oftmals als Währung, in welcher Journalisten für das Privileg „bezahlen“ ihren Idealismus respektive ihre Ideologie mit der beruflichen Tätigkeit zu verfolgen. Diesen Tauschhandel könnte man auch als Teil eines impliziten Vertrags definieren. Inwiefern sich dieser im Zuge des Medienwandels und den einhergehenden Veränderungen im beruflichen Alltag verändert, müsste näher untersucht werden.

Im Zusammenhang mit der Statusorientierung taucht ausserdem die Gegenüberstellung von Buchstabenmenschen und Zahlenmenschen auf. Die Journalisten definieren sich hierbei selbst nicht primär als Gegenpart zu Wirtschaftsmächtigen und Staat, sondern vielmehr als Kreative oder Künstler in der Abgrenzung zu den Zahlenmenschen - etwa in den Verlagen. Hierin kann eine berufskulturell bedingte Gegenüberstellung von administrativem und beruflichem Prinzip vermutet werden. Dies allein ist noch keine Neuigkeit. Mit dieser Untersuchung wird aber darauf verwiesen, dass diese Spaltung nicht allein aus unterschiedlichen Positionen und Verantwortlichkeiten in

der Medienorganisation erklärt werden kann, sondern dass diese sich - im Sinne einer wechselseitigen Bedingtheit - auch aus unterschiedlichen Persönlichkeiten und somit Kulturen der jeweiligen Beteiligten innerhalb einer Medienorganisation ergibt.

Das Cluster 5 (Der Journalist als getriebener Mensch) entspricht ebenfalls einem Befund der Forschung: Auf das berufskulturelle Artefakt von Alkoholismus und Rauchen unter Journalisten wurde bereits verwiesen. Die Darlegung, dass sich Journalisten als getriebene, unruhige und eher neurotische Berufsgruppe sehen, ist hingegen eine zusätzliche Perspektive in diesem Zusammenhang.

Diese Clusterbildungen lassen sich in ihrer Gesamtheit auch mit den Erläuterungen zur Berufskultur (tiefer liegenden Annahmen) von Journalisten kontrastieren, zumal die aufgezeigten Cluster auch so etwas wie grundsätzliche persönlichkeitsbedingte Orientierungen aufzeigen. Als tiefer liegende Annahmen werden von Coman wie erwähnt einige Aspekte erwähnt, die Journalisten als Angehörige einer ambivalenten beruflichen Identität auszeichnen, welche durch Anlehnung an andere Berufe bewältigt werden kann: Ein Antrieb das Andere zu verstehen (Soziologen), eine ständige Berufung auf Quellen (Historiker), ein generalisierter Verdacht (Polizisten) und künstlerisches Talent (Schriftsteller). Die Überschneidung ist jedoch nur marginal: Vorliegend bestätigt sich einzig der Antrieb das Andere zu verstehen deutlich im Cluster 3. Die Berufung auf Quellen findet keine gesonderte Erwähnung als Eigenheit von Journalisten. Der generalisierte Verdacht wird im Zusammenhang mit Antagonismus nur am Rande thematisiert. Das künstlerische Talent bei der Eigenschaft Sprache. Comans Annahmen konnten also mit dieser Untersuchung nicht gestützt werden.

Die Offenheit der Persönlichkeitsdefinition hat sich für diese Untersuchung insgesamt bewährt. Die Untersuchung der Berufspersönlichkeit von Journalisten hat verschiedentlich eine Erweiterung und Ergänzung des Kenntnisstands im Bezug auf die Persönlichkeit von Journalisten mit sich gebracht. Einerseits liegt nun erstmals eine exemplarische und theoretisch eingebettete Untersuchung der Berufspersönlichkeit von Journalisten vor. Diese hat 22 Eigenschaftsnennungen hervorgebracht, die zumindest auf einen Teilbereich (Printjournalisten in der deutschsprachigen Schweiz, gemäss den Ausführungen zur Gültigkeit der Aussagen) angewendet werden dürfen. Vorteil der Anwendung der Konzeption Berufspersönlichkeit ist auch, dass sie dank der Einbettung in die Konzepte Berufskultur und Organisationskultur nun in einem weiteren Schritt nach Subgruppen differenziert und somit in einen Kontext mit berufskulturellen Faktoren gesetzt werden kann. Dadurch abstrahiert die Untersuchung

zunehmend vom journalistischen Akteur und bezieht auch strukturelle Faktoren auf Gruppenlevel in die Analyse mit ein. Da diese Untersuchung exemplarisch angelegt ist, ist dieses vorderhand offene Ergebnis klar erwünscht.

7.3 Subgruppen von Journalisten

7.3.1 These zur zweiten Fragestellung

Nun folgt eine Erläuterung der Frage, ob sich nach Persönlichkeit geprägte Subgruppen unter Journalisten ausmachen lassen. Aus den Inhalten der Gesprächsprotokolle lassen sich mit Bezug auf die zweite Hauptfrage der Arbeit folgende Thesen ableiten:

- Subgruppenstrukturen via Persönlichkeit werden deutlich wahrgenommen
- Solche Gegenüberstellungen von Persönlichkeiten lassen sich finden zwischen
 - Journalisten je nach Alter (alt vs. jung)
 - Redaktoren und Reportern
 - Ideologen/Missionaren und modernen Unterhaltern
 - Journalisten je nach Ressort
 - Journalisten nach Medium und Erscheinungsweise
- Charakteristisch sind ausserdem die Persönlichkeiten von diesen Journalisten
 - Autisten / Schreibtischtäter
 - Autoren /Edelfedern / Literaten
 - Dossierjournalisten / Spezialisten
 - Rechercheuren / Primeurjägern

Strukturiert nach diesen aufgeführten Bezügen sollen nachfolgend die einzelnen Subgruppencharakterisierungen diskutiert werden.

7.3.2 Einschränkungen

Vor der näheren Darlegung der Ergebnisse sollten einige wesentliche Punkte berücksichtigt werden: Von den einzelnen Gesprächspersonen wurde erwartungsgemäss nicht jeweils ein schlüssiges System skizziert. Vielmehr benannten sie einzelne Subgruppen mit ihren Charakterisierungen und nahmen Abgrenzungen vor oder zählten Ähnlichkeiten auf. Die Einschätzungen haben sich dabei über die Befragten hinweg nicht immer bestätigt. Es entstand aber durch die Menge der Gespräche eine grosse Vielfalt von Nennungen und Gruppeneinteilungen.

Die untenstehende Kategorisierung ist mit Hilfe der Codierung und aufgrund einer Analyse der Nennungen vorgenommen worden. Anzumerken ist, dass in der Fragetechnik bei einer inhaltlich passenden Stelle mit einer manchmal expliziten Ermunterung (im Sinne einer sehr vorsichtigen Gesprächsanregung) eine Thematisierung der

Aspekte Altersunterschied und Ressortzugehörigkeit angeregt wurde - sofern sich inhaltlich während des Gespräches ein Anlass dazu bot³¹.

Die Bildung von Subgruppen erfolgt (wie in den Erläuterungen zu Subgruppen in Organisationen dargelegt) in der Regel nicht nur nach Aspekten der geteilten persönlichen Charakteristika, sondern auch nach Kontakthäufigkeit, geteilten Erfahrungen oder Gruppenzusammenhalt. Das mag erklären, dass die genannten Gruppen - selbst wenn explizit nur danach gefragt wurde – nicht immer rein nach Persönlichkeitsmerkmalen beschrieben wurden. Die Nennungen lassen sich zu einem bestimmten Grad immer auch auf Funktion, Tätigkeit, Medium oder andere Variablen zurückführen. Die Frage hat also eine breite Varianz von Antworten provoziert. Diesbezüglich muss relativiert werden: Die dargestellten Gruppen sind keine reinen Persönlichkeitsgruppen, sondern auch Gruppen entlang von Variablen, die mit Persönlichkeit im weiteren Sinne konfundiert sind (Funktion, Tätigkeit, Medium...). Die Gruppierungen entsprechen also hauptsächlich diffusen „mental Grenzziehungen“. Sie sind vorwiegend relevant im Bezug auf die Kognition. Offen bleibt die Frage, inwiefern die geschilderten Subgruppen tatsächlich auch einer objektiv messbaren, auffindbaren sozialen Gruppierung entsprechen. Aber gerade die Kognition ist im Sinne des symbolischen Interaktionismus oder der Sinnkonstruktion im sozialen Handlungszusammenhang ja auch die eigentlich relevante Dimension.

Die aufgefundenen Differenzierungen zeigen auch eine Erweiterung der Annahme von Zelizer, dass Journalisten keine Berufsgruppe sind sondern eine „interpretive community“ bilden: Die von ihr erwähnten „informal associations that build up around shared interpretations“ betreffen also nicht nur Journalisten im Allgemeinen: Journalisten unter sich weisen Subgruppen auf, die sich auf einer unteren Ebene wiederum als subalterne „interpretive communities“ definieren lassen. Das bekräftigt auch die Annahme, dass sich auf dieser Ebene akteursbezogene Persönlichkeit und strukturbezogene Kultur dicht verwoben darstellen. So verdient nicht nur das interprofessionelle Teamwork innerhalb einer Organisation nähere Betrachtung, auch die Kooperation von divergierenden Subgruppen innerhalb eines Berufes wäre eine interessante Thematik.

³¹ Aussagen zur Genderthematik oder zu Unterschieden von weiblichen und männlichen Journalisten waren ausgesprochen selten. Wenn sie erfolgten wurden sie im Gesprächsverlauf anerkannt, aber bewusst nicht näher erfragt. Dies um die bereits hohe Komplexität der Fragestellung nicht noch mit einem sehr vereinnahmenden Diskurs zu erhöhen. Aus diesem Grund fehlt auch diese ansonsten wichtige demographische Dimension in der nachfolgenden Darstellung.

Die aufgefundenen Gruppen lassen sich unterschiedlichen Bezügen zuordnen und entsprechen teils realen Gruppen aufgrund funktionaler Gegebenheiten, teils auch kognitiven Strukturierungen. Nach den Erläuterungen zur Interdependenz von Kulturebenen versteht sich von alleine, dass ein Individuum je nach Situation und Ausgangslage auch mehreren Subgruppen angehören kann. Die Subgruppen-Beschreibung dient insofern mehr aus einer übergeordneten Position der beschreibenden Ordnung eines Feldes, als dass sie anwendbar wäre auf das einzelne Individuum, das sich in diesem Feld befindet.

7.3.3 Gegenüberstellung von älteren und jüngeren Journalisten

7.3.3.1 Abgrenzung nach Alter

Eine häufig geschilderte Differenzierung innerhalb von Journalisten, ist jene zwischen eher jungen (hier verstanden als das Alter bis ca. 35 Jahre) und älteren Journalisten, die auch unterschiedliche Generationszugehörigkeit aufweisen. Die beiden Gruppen unterscheiden sich nämlich in vielen weiteren Aspekten, die einen Bezug zu Persönlichkeit im weiteren Sinne haben - vor allem im Bezug auf die Erfahrungen in der beruflichen Sozialisation und die Auffassung des eigenen Berufs. Unterschiede zwischen Generationen bestanden jedoch schon immer, respektive sind manche der geschilderten Unterschiede nicht spezifisch für Berufsangehörige des Journalismus. Wie anderswo heisst es darum auch im Journalismus: Fehlt bei der jungen Generation die Erfahrung, so fehlt bei den Älteren häufig Enthusiasmus, Fleiss und Energie (Ruedi, 41:45). Ältere Journalisten werden als veränderungsresistenter und weniger offen gegenüber neuen Dingen (Peter, 163:173 und Jolanda, 172:173), konservativer (Doris, 238:248) aber auch in altlinker Manier ideologischer (Tim, 333:334) bezeichnet. Die jüngeren als unerfahrener (Ruedi, 41:45), unpolitischer (Mark, 61:62), unsteeter (Sandra, 16:32) harmonischer (Mark, 115:116), pragmatischer (Heidi, 51:67) sowie besser bewandert mit den neuen Medien (Doris, 238:248) charakterisiert. Vieles sind Unterschiede, die sich vermutlich auch in anderen Berufsgattungen finden.

7.3.3.2 Ältere Journalisten

Nun sollen vorab die älteren Journalisten charakterisiert werden: Bei Journalisten werden die Älteren als Personen mit einem „linken Polit-Approach“ (Raffael, 85:86) oder mit einem „linken Ideal“ charakterisiert, die eine Botschaft hatten oder etwas

bewegen wollten (Mark, 52:59) und darum in den Beruf eingestiegen sind. So etwa die Generation der 80er Revolten, wie ein Journalist mit Ausbildungserfahrung berichtet:

„Die 80er Generation war viel härter gegenüber Autoritäten, viel aufrechter, viel kritischer. Ich erinnere mich an F.H. oder so Leute, die jetzt 50 sind in der Ringier Journalistenschule, denen habe ich natürlich im Recherchekurs immer den Oberst Hausammann gebracht, den Personalchef der alten Brown Boveri, eine Militärgugel, eine Kriegsgugel par Excellence, Atomkraftwerkbefürworter, ein totales Feindbild. Der hat die manchmal bis nachts um elf Uhr aufgehalten. Heute schauen alle um fünf Uhr auf die Uhr und müssen zum Zug. Was ich da an den Fachhochschulen sehe, das sind alles nette Konformisten.“ – „Und warum glaubst du, ist es anders?“ – „Weil es eine andere Zeit ist. Weil damals sicher die existentiellen Fragen nicht so eine Rolle gespielt haben wie heute. Ich nehme an, heute haben viele Leute die Erfahrung gemacht, dass sie sich besser dem System anpassen, wenn sie überleben und eine schöne Wohnung im Seefeld kaufen wollen. Komfort und Sicherheit, also die materielle Seite, war wichtiger als die Erkenntnis oder die richtige Lehre oder die Mission oder weiss ich was. Ich sage nicht, dass dies der bessere Journalismus gab. Du hast gefragt, was ist anders. Ich glaube, das wird dir jeder bestätigen, der solche Kontakte hat mit den Jüngeren.“ (Ruedi, 65:75).

Eine weitere Annahme ist, dass heute ältere Journalisten damals einen einfacheren Einstieg in den Beruf hatten. Ein simples Reinrutschen (Andreas, 25:35), wie es heute den Jungen nicht mehr passiert:

„Was es nicht mehr gibt, ist der hallo-hier-bin-ich-ich-arbeite-jetzt-mal-hier-ein-bisschen-Reinschlendertyp. Weissst du, das hat es früher mehr gegeben. Früher ist dann wirklich, also, du hast schon ein wenig müssen, aber ich habe jetzt nicht einen riesen Aufwand betreiben müssen. // Das ist easy gewesen. Nix Praktikum und nix Ellbogen, einfach hineinrutschen, ein wenig machen. Und das ist brutal vorbei. // Sie müssen bestimmt länger warten, bis sie einen befriedigenden Job haben. Sie sind a priori mit der Depression konfrontiert, welche wir erst jetzt, wir haben das andere gekannt.“ (Tim, 339:331)

Dieser Befund wird auch durch die Literatur gestützt. So heisst es auch, dass ältere Journalisten es eine Zumutung finden jeden Tag einen Artikel zu schreiben, was heutige, durch Gratiszeitungen geprägte junge Journalisten längst als selbstverständlich erachten (Andreas, 16:20). Den älteren Journalisten wird auch Trägheit und Bequemlichkeit (Sandra, 46:50) zugeschrieben. Ein ähnliches Bild findet sich in der Literatur wonach sich eine hohe Anzahl von Berufsjahren negativ auf das Commitment auswirken und vor allem ältere Journalisten Gleichgültigkeit und Frustration dem Beruf gegenüber äussern. Im Widerspruch dazu steht die Schilderung hier, dass ältere Journalisten genauere Recherchen machen (Martina, 172:185). Manche ältere Journalisten, so die Schilderung, haben jedoch den Anschluss an moderne Kriterien des Journalismus verpasst. Sie schreiben demnach Texte nach Kriterien, die früher wichtig waren und beispielsweise mit ganz genauer und sorgfältiger Recherche dem „alten Journalistenverständnis“ entsprechen, aber heute nicht mehr wirklich adäquat seien. So sei es unangebracht diese sehr spezialisierten Themen in der Zeitung mit grosser Genauigkeit und Breite zu bringen (Andreas, 295:317). Hierbei zeigt sich

allenfalls, dass bei der ständigen Abwägung zwischen Genauigkeit und Pragmatik/Schnelligkeit sich ältere und jüngere Journalisten anders entscheiden. Generationsbedingt existieren unterschiedliche Auffassungen über das richtige Verhältnis von Rechartetiefe und der Anzahl veröffentlichter Texte:

„Ja, was sicher so ist, von den Jungen wird erwartet, dass sie mehr schreiben. Die Alten haben wie das Vorrecht, ein bisschen laenger zu recherchieren oder sie nehmen es sich zumindest einfach raus. Weil die gewohnt waren, dass man frueher drei Tage Zeit hatte fuer einen Artikel und die Juengeren sind irgendwie schon mit der Idee in die Redaktion gekommen, dass ja, wer bei einer Tageszeitung arbeitet auch taeglich etwas schreiben muss. // Was einen Einfluss hat, dass die Jungen oft das Gefuehl haben, die Alten seien faule Saecke, weil sie sich so viel Zeit nehmen. // Nachher liest man ihren Text und findest, na gut, fuer den hast du jetzt drei Tage gebraucht, mein Gott. das haette ich in einem Nachmittag geschafft. Dass sich da so die Jungen ungerecht behandelt fuehlen gegenueber den Alten weil sie quasi mehr liefern muessen und eben auch ein bisschen weniger verdienen und die Alten wiederum fuehlen sich wahrscheinlich durch das viele Schreiben der Jungen recht bedroht, weil sie auch merken, dass die eigentlich sehr viel rauslassen, im Gegensatz zu ihnen, was dann wiederum dazu fuehrt, dass sie ihre eigenen auch ueberschaetzen und sich dann sagen, wir machen es eben schon anders, wir tun noch super recherchieren und... das fuehrt dann zu einer gewissen, ja, zu einem gewissen ueberhoehten Selbstbild, dass man seine Eigenleistung als so total tief und durchrecherchiert darstellen muss, obwohl es eben nicht unbedingt immer so ist.“ (Andreas, 244:251)

Es wird angenommen, dass ältere Journalisten heute eine höhere Wertschätzung von ihrer Arbeit haben (Andreas, 25:35), weil sie mit der beruflichen Tätigkeit früher mehr Einfluss ausüben konnten. Damit verbunden ist auch eine grössere Eitelkeit:

„Eitelkeit wuerde ich sagen ist bei den Alten noch groesser. Weil die halt wirklich erlebt haben, dass es nur zwei Zeitungen gegeben hat und dass ihr Wort noch viel wichtiger ist. Also jetzt sind sie ja nur noch eine Stimme unter hunderten. Und frueher waren sie eine Stimme unter zwanzig oder so. Ich glaube die haben wirklich erlebt, das ist mein Eindruck, ich war nicht dabei, die haben erlebt dass Politiker sich wieder gemeldet haben auf ihre Artikel und dass sie wirklich das Gefuehl hatten zumindest, dass sie so ein bisschen die politische Agenda mitbestimmen. Was einen natuerlich sich sehr wichtig vorkommen laesst.“ (Andreas, 22:23).

Den älteren Journalisten wird auch ein anderes Verhältnis zum Beruf und zum Arbeitgeber attestiert als jungen: „Weil die Alten haben erstens eine viel hoehere Identifikation mit der Zeitung, weil sie halt schon laenger dabei sind, und zweitens auch einen viel hoeheren Anspruch an den Arbeitgeber, die kommen natuerlich aus der gewerkschaftlich gepraeigten Zeit, in der der Arbeitgeber eigentlich gleichberechtigter Partner von dir ist und bei den Jungen, ja gut, es ist halt ein Job und man kann dich halt entlassen, ja. Die aelteren haben eher so eine Anspruchshaltung erstens auf Grund von einem grundlegenden Verstaendnis von Firmen aber auch aufgrund von Treue, von einem Treuekonzept. Weil sie schon 20 Jahre dabei sind.“ (Andreas, 277:281).

Journalisten, die so viele Jahre in diesem Beruf verblieben sind und nicht gewechselt haben, werden als eine Art spezifische Auslese wahrgenommen: Die Verbliebenen werden etwa eher abwertend als „introvertierte, tueftelnde Werker“ (Raffael, 40:44) oder als „Desk Potatoes“ (Michael, 10:17) beschrieben. Dies widerspiegelt den Be-

fund in der Literatur, dass Journalisten, die für sich selbst attraktive Berufsalternativen sehen eine geringere Berufsidentifikation aufweisen. Potential würde drin liegen, wenn junge Journalisten von mehr herausragenden alten Journalisten profitieren könnten: „Und wenn diese nicht mehr da sind oder alle eine PR-Agentur haben, dann ist es halt einfach schlecht.“ (Ruedi, 35:39) Hierbei fehlen also Mentoren als positive Sozialisierungsinstanzen, falls tatsächlich jene, die für sich keine Alternativen sehen im Journalismus bleiben aber gering identifiziert sind. Und jene, die Alternativen sehen, diese in der Regel auch wahrnehmen und den Journalismus Richtung PR verlassen. Daraus lässt sich allenfalls auch erklären, warum bei der Frage nach Mentoren viele Journalisten ältere Journalisten benennen mit denen sie gar nicht beruflich direkt Kontakt hatten oder die einfach zum „kulturellen Erbe“ des Journalismus gehören.

7.3.3.3 Jüngere Journalisten

Nun gilt der Blick den jüngeren Journalisten: Gemäss Schilderung gehen sie mit einem anderen Antrieb an die Arbeit, sie fassen ihren Beruf auf in Kategorien von Lifestyle und Trend (Raffael, 85:86). Die Rede ist auch von der Generation IMM, die also gemäss Akronym „irgendwas mit Medien“ zu tun haben möchte (Raffael, 79:83) und denen, so die Schilderung, ist es auch „erstmal relativ egal, was die machen, Hauptsache man kommt irgendwie rein in den Job.“ (Mark, 28:29) Medien scheinen eine starke Faszination auszuüben:

„Aber heute beobachte ich oft, dass so Junge, damit meine ich noch Juengere als ich, die finden Journalist, cool, weisst du dann kannst du dann zum Fernsehen und so. // Ja, es hat noch viel mehr mit Selbstdarstellertum zu tun als frueher. Bei mir ist der gute alte Lokalredaktor... wollte etwas fuer seine Gemeinde bewirken und hat viel mehr noch eine Bildungsfunktion wahrgenommen. Die Jungen heute, ich will das nicht verallgemeinern aber in der Tendenz glaube ich viele Junge gehen von falschen... ja, wie soll ich sagen, denen geht es noch ein bisschen mehr um Selbstdarstellung.“ (Sandra, 46:50)

So wird Journalismus bei Jüngeren als erstrebenswerter In-Beruf angesehen: „Heute wenn man bei einer Zeitung ist, hat man eher das Gefuehl, boah cool, man hats geschafft.“ (Andreas, 25:35) Junge Journalisten sehen sich eher als in Konkurrenz mit der brotlosen kreativen Szene, auf einer Ebene mit Künstlern, Architekten oder Musikern. (Andreas, 85:98). Dies äussert sich auch in der Kleidung (Andreas, 13:14). Hierbei scheinen aber nicht die gängigen Erwartungsenttäuschungen vorzuherrschen, dass der Journalismus nicht jener ist, wie er mit den tagelangen Recherchen auf eigene Faust etc. in den fiktionalen Darstellungen gezeigt wird. Vielmehr scheint er als valable Möglichkeit zur Selbstdarstellung und zum Weg zur Prominenz wahrgenommen zu werden. Allenfalls entspricht dies einem Zeitgeist der Selbstinszenierung und Be-

wirtschaftung der Ich-AG? Es entspricht jedenfalls wie dargelegt einem eher Verständnis von Journalismus, wie es im deutschsprachigen Raum vorherrscht. Mit zunehmender, funktionaler Trennung auf Redaktionen, wie sie auch hier beobachtet werden kann (Newsroom), wird der Anspruch auf Selbstdarstellung durch Journalismus aber zunehmend enttäuscht.

Der Einstieg wird für Junge als härter beschrieben. Junge Talente kriegen demnach keine Chance zu wachsen, sie „muessen von Anfang an funktionieren“ (Heinz, 193:205). Das führt dazu, dass sie ihre Persönlichkeit nicht schreiberisch entwickeln können: „Es unterscheidet sich so, dass die Jungen heute viel rascher ins Produktionssystem geschleust werden. Die haben gar keine Moeglichkeiten sich selber zu entwickeln. Die werden gleich ausgepresst. Kaum sind sie gebrauchsfähig, um irgendwo ein Satz zu schreiben oder zwei, oder einen Artikel... Da werden sie voll eingesetzt. Und wir, also in meiner Generation und noch drunter... Ungefäher sicher, moechte ich sagen 20 Jahre noch drunter. Wir konnten eigentlich Jahrringe ansetzen, bis wir unseren eigenen Stil entwickeln konnten. Bis wir selber ein bisschen gewusst haben, bis wir irgendwie etwas Unverwechselbares gehabt haben.“ (Heidi, 51:67). So gelten junge Journalisten gelten als weniger verwöhnt (Jolanda, 112:116), sie schreiben spürbar mehr, arbeiten unter mehr Zeitdruck, auch in ihrer Freizeit, arbeiten oft schneller aber unsorgfältiger (Martina, 25:32) Die Schwierigkeiten für jüngere Journalisten werden insgesamt durchaus anerkannt:

„Die Jungen haben es wahnsinnig viel schwerer. Ich zaehle mich auch zu den Alten, und ich finde, die Alten haben noch geregelte Zeiten erlebt, in denen man an das Wachstum geglaubt hat. Sie haben auch die Moeglichkeit gehabt, sich auszuprobieren und ihre Persoenlichkeit zu entwickeln im Schreiben. Die Jungen haben es viel schwerer. Erstens sitzen die alten noch auf ihren Jobs und geben sie nicht frei, weil es keine neuen Jobs mehr gibt, und die Jungen sind konfrontiert mit (Sweatjobverhaeltnis), mit (...) und all diesem Zeugs, und mit Gratiszeitungen. Und, fuer die Jungen ist es viel schwieriger. Also, die Jungen, ich wuerde nicht in den Journalismus, wenn ich jung waere, allerdings, weil ich das durchschauen wuerde.“ (Tim, 327:328).

Denn heute herrscht wie in der Literatur dargelegt unter jungen Journalisten gleichzeitig ein grosser Konkurrenzdruck, da der Beruf als attraktiv wahrgenommen wird, selbst wenn die beruflichen Bedingungen für Journalisten eher schlechter geworden sind. Nur besonders anpassungsfähige und leistungsorientierte Jungjournalisten schaffen bei diesen Verhältnissen im Arbeitsmarkt den Berufseinstieg. Daraus resultiert eine Anpassungshaltung statt Antagonismus. Junge Journalisten werden folglich weniger „aufgeplustert“ als die älteren Journalisten (Andreas, 244:251) charakterisiert und mit leichtem Zynismus der eigenen Arbeit gegenüber. Weil sie wissen, dass Arbeit den eigenen hehren Ansprüchen sowieso nicht genügt (Andreas, 25:35). Ganz abgesehen davon, dass ein Berufsanfang sowieso Enttäuschungen mit sich bringt:

„Ich glaube schon, wenn ich so schaue, es gibt schon sehr viele, die sich irrsinnig Muehe geben und nachher richtig runtergekauft werden... Ja genau, eine zum Beispiel, die ist... Die machen solch einen Aufwand, um eine schoene Geschichte zu schreiben. Und danach wird es auf die Haelfte zusammengekuerzt. Oder ewig geschoben. Ich meine... Ich weiss nicht... Grad wenn sie jung sind... Dann ist es so ein Daempfer, oder? Und dann sagen sie, warum soll ich mich nochmals so anstrengen, wenn es ja doch nichts bringt.“ (Heidi, 51:67)

Das Fehlen von Idealismus respektive Ideologie wird auch bedauert. Heutige junge Journalisten werden als „ohne Illusionen“ charakterisiert:

„Und frueher wollten wir die Welt veraendern. Oder wenigstens mal die naechste Umgebung. Wir haben noch daran geglaubt, an die Wirkung des Wortes. Und heute sind... Die schaufeln einfach so um, Sandhaufen hier, Sandhaufen dort. Einfach bis die Zeitung voll ist. Die wollen das... Das ist ihnen schon ausgetrieben worden. Das wird diesen armen Teufeln ausgetrieben, sobald sie den ersten Titel geschrieben haben. Dass sie selber eigentlich gar nicht wichtig sind, sondern ... Und auch der Beruf ist nicht wichtig, sondern es ist nur eine Unterlage fuer die Inserate und so. Das find ich schon schade. // Ich begreife diese Schulen, dass sie ihnen in Anfuhrungszeichen alle Flausen schnell austreiben, sonst werden sie todungluecklich, oder. Sie traecumen vom grossen Artikel und den koennen sie nie schreiben. Sie sind wirklich Handlanger. Einfach hier 20 Zeilen und dort...“ (Heidi, 51:67)

Sie gehen auch pragmatisch mit dem Entlassungsthema um „wenn kein Geld da ist muss man halt Leute entlassen.“ (Andreas, 277:281) und sie haben ihrer Arbeit gegenüber eher die Haltung: „Jaja, schreiben wir wieder mal etwas.“ (Andreas, 25:35).

Junge Journalisten werden folgerichtig als Menschen charakterisiert, die im Sinne des Anpassungsmechanismus genormt eher nach Anschluss suchen, gerne dabei sein und integriert sein wollen. Dies im Gegensatz zu den Älteren, die viel stärker von einem Antagonismus angetrieben sind (Mark, 97:113). Junge gelten als ausgesprochen harmonisch: „Ja, ich glaube, sie sind harmoniebeduerftiger, weil dahinter kein ideologisches Bild steht. Ja, frueher war man moeglicherweise haerter auch im Umgang, weil man gedacht hat, das ist das Grosskapital, ja, das sind die Leute, die irgendwie Wohnungsspekulationen machen und das sind die, die, wie auch immer, ja das ist, die Wirtschaftsordnung hier stuetzen, die wir gar nicht haben wollen oder die zumindest nicht mehr das repraesentiert, was wir haben wollen und diese Sache ist natuerlich weggefallen. Da arbeitet dein Freund vielleicht als Pressesprecher, man denkt, der macht eigentlich auch nur seinen Job.“ (Mark, 115:116). So haben sie oft ein „vorausseilendes Verstaendnis“ für andere (Mark, 118:122), etwa PR-Leute:

„Ja, ich glaube, das ist bei den juengeren Journalisten schon staerker ausgepraegt, als bei den aelteren. Es gab frueher einfach auch nicht so viele PR-Leute und diese Rollen waren auch nicht so dicht miteinander verwoben, also ich glaube, Leute die frueher gesagt haben, die werden Journalist, da gibt es schon ganz viele, die gesagt haetten, damals als ich jung war zumindest, ich werde... auf gar keinen Fall werde ich Unternehmenssprecher, auf gar keinen Fall. Ich stehe auf der Seite der anderen, ich stehe auf der anderen Seite der Barrikade und heute ist das so ja...“ (Mark, 124:125)

Die geschilderten Kooptationsmechanismen sorgen vermutlich dafür, dass bei schwieriger Arbeitsmarktlage nur die als besonders „passend“ empfundenen Journalisten nach Praktika, Volontariaten oder freier Tätigkeit eine feste Stelle erhalten. Man muss daraus folgern, dass die jungen Journalisten, die es nicht schaffen bei Vorgesetzten einen positiven Eindruck zu vermitteln, den Weg in den Journalismus nicht finden. Denn freie Stellen werden wie in der Literatur geschildert informell und aufgrund persönlicher Beziehungen nach Gutdünken vergeben. Wer heute in den Journalismus findet, wird darum als genormter beschrieben. Ein Unterschied zwischen den farbigen, kantigen Alten und den am Mainstream orientierten Jungen wird also deutlich wahrgenommen:

„Ich habe das Gefühl, es ist viel kanalisierter und viel gestreamlineter. Wenn sie heute in den Journalismus hineingehen, haben sie meistens ein Jus-Studium oder ein Wirtschafts-Studium oder ein Phil I-Studium abgeschlossen, haben vielleicht noch eine Journalisten-Schule gemacht und sind eigentlich froh, dass sie einen Job im Journalismus finden. That's it. Und ich glaube, vor 50 Jahren hat das viel breiter gestreut. Da hast du Leute gehabt, die haben, eben, Unistudium gehabt, du hast relativ recht einen hohen Anteil an Studiumsabbrecher gehabt, du hast einen recht hohen Anteil gehabt von Leuten, die überhaupt keinen richtigen Beruf gelernt haben, sondern einfach in diesen Journalismus wollten, ums Verrecken. Dann hat es viele so Quereinsteiger gehabt aus dem Bereich Film, Schauspiel, Theater, diese Ecke, und relativ viele Leute, die schon einmal einen Job gehabt haben, und nachher erst in den Journalismus gewechselt haben, die zum Beispiel Architekten gewesen sind oder Werber gewesen sind oder was. Es hat einfach extrem gestreut, und ich glaube, heute streut es nicht mehr so. Die Leute sind viel berechenbarer und kommen viel mehr aus einer... // Ich glaube, das hat schon eine Ursache. Durch das wird der Charakterdarsteller, den es meiner Meinung nach braucht im Journalismus, wird nicht unbedingt gefördert.“ (Heinz, 25:26)

So mag die konstatierte Harmonie, Anpassungsfähigkeit, Pragmatik und Genormtheit junger Journalisten auch ein Produkt dieser Selektionsmechanismen sein.

Wäre der Konkurrenzdruck nicht da oder würden im Journalismus statt Kooptation vermehrt Methoden moderner Personalauswahl eingesetzt, würden allenfalls auch eher Personen in den Journalismus berufen, die vorwiegend im Bezug auf ihre sprachliche Fähigkeiten, kritisches Denken, Antagonismus etc. auffallen – ganz unabhängig davon, ob sie sich durch schnelle Anpassung an die Normen und Gebräuche im Journalismus bei Entscheidungsträgern für eine Stelle empfehlen (wie dies bei der Kooptation der Fall sein wird). Bezüglich Antagonismus müssen jüngere Journalisten heute also mit einem Paradox leben: Im Beruf selbst erhalten sie vergleichsweise wenig Spielraum um Antagonismus auszuleben. Wer sich nicht schnell anpasst, erhält keine Anstellung. Dies führt dazu, dass ihnen dann aber von den Älteren zu starke Konformität und zu viel pragmatische Anpassung und zu wenig Idealismus vorgehalten wird.

Junge Journalisten sehen schilderungsgemäss in ihrer Arbeit weniger Berufung,

sondern eher einen austauschbaren Job: „Es fehlt vielen Aelteren, glaube ich, die so ein bisschen aus diesem Milieu dann auch kommen, ich glaube, denen fehlt auch der Wille persoenliche Nachteile dafuer in Kauf zu kommen, dass man diesen Job macht. Also sozusagen, dass es nicht nur ein Beruf ist, sondern eine Berufung. // ich meine, wer muss heute noch persoenliche Nachteile in Kauf nehmen oder wer setzt sich diesem Risiko aus, das gibt es eigentlich nicht mehr.“ (Mark, 64:65). **Junge Journalisten legen bei ihrer Arbeit zu wenig Nachdruck an den Tag:** „Und ich finde, das ist das Bedauerliche, eigentlich, das ich sehe bei den jungen Internet-Journalisten. Sie wollen es gar nicht mehr richtig wissen. Sie wollen im Grunde genommen nur ihre 120 Zeilen abliefern. Das heisst, es ist... Und zudem muessen sie ja diese 120 Zeilen innerhalb von wenigen Stunden oder innerhalb von zwei, drei Stunden abliefern, das ist klar, dann kannst du es gar nicht wissen. Du hast gar nicht die Moeglichkeit, wirklich zu wissen, wie es ist. Aber das hat... Dort sehe ich schon einen psychologischen Zusammenhang. Wenn dir das eigentlich gleich ist, und du gehst abends nach Hause zu Frau und Hund oder zur Freundin und zur Katze, dann ists ok, habe ich auch kein Problem, aber dann wirst du vermutlich nie ein guter Journalist.“ (Heinz, 190:191).

Die Eignung junger Journalisten als hartnäckig recherchierende Journalisten wird wegen des fehlenden Idealismus angezweifelt, weil sie sich scheuen „den fuenften, sechsten, siebten, achten Anruf auch noch zu machen und wirklich die Leute dann auch anzugraben und dazu gehoert dann auch, dass man Leute, ja mit Positionen einfach konfrontiert am Ende der Recherche“ (Mark, 76:95). **So herrscht die Meinung vor, junge Journalisten hätten zu wenig Biss:**

„Also wenn ich mit Leuten zwischen 20 und 25 spreche, dann sind die haeufig... verstehen die das... natuerlich haben die eine Leidenschaft fuer den Beruf, aber sind sehr stark dienstleistungsgetrieben auch, irgendwie als ein Dienst an dem Leser oder sonst was. // Wenn ich mit vielen jungen Journalisten spreche, da fehlt mir manchmal auch so ein bisschen dieser Biss, dass manchmal so Hauptsache was mit Medien, Hauptsache auch in dem Kuchen mitschwimmen, es kann auch leicht sein, es kann, es ist eigentlich egal, was es irgendwie so wirklich sein kann, was man da macht. Also so eine, da spreche ich immer von Haltung, also die Alten haben schon irgendwie eine Haltung noch gehabt, // Es fehlen auch vielleicht diese Feindbilder oder diese Reibungspunkte, aber das ist was, da bin ich mir sehr sicher, also das hat sich, glaube ich, total veraendert. Das ist auch was, was die kritisieren, die Alten an den Jungen.“ (Mark, 52:59)

7.3.3.4 Vergleich

Durch die Charakterisierungen von älteren und jüngeren Journalisten ergibt sich also ein deutliches Bild, dass die beiden Unterschiede aufweisen und dass es dadurch auch immer wieder zu Konflikten zwischen jungen und alten Journalisten kommen kann. Im Verhältnis zwischen älteren und jüngeren Journalisten ist die fehlende Hierarchie im Journalismus ein besonderer Aspekt der Erwähnung verdient:

„Was sicher konfliktraechtig ist, wenn Junge neu angestellt werden und dann eigentlich dieselbe Position haben wie jemand, der schon seit 20 Jahren dabei ist. Das untergräbt dem seine Autorität natürlich ein bisschen, weil dann kommt eine 30-jährige, ein 30-jähriger, der das gleiche macht wie du und eigentlich ähnlich viel verdient und das provoziert diese wahrscheinlich sehr und die reagieren dann auch dementsprechend. Also durch Herablassung und das unnötige Suchen von Schwächen und dann die so auswallen.“ (Andreas, 244:251).

Die im Prinzip gleichen Tätigkeiten beider, unabhängig vom Alter, führen also zu einer umso mehr betonten Abgrenzung zwischen jungen und älteren Journalisten. Dabei ist es aber abhängig von der Persönlichkeit, wie darauf reagiert wird: „Ich habe Leute erlebt, die gegen alles rebellierten, was irgendwie jünger war, also rebelliert von im Sinne von Texte auseinander genommen, bis auf das letzte Komma rot angestrichen und das ist ja überhaupt nichts. // Ich muss aber sagen, es gibt wirklich auch die, die sagen, ah, was habt ihr da Neues gelernt am MAZ. Oder wie machst denn du dies? Also, die bewusst und extra kommen und den Jungen Texte hinlegen und sagen, lies mal, was hast du davon?“ (Sandra, 256:269)

7.3.4 Gegenüberstellung von Redaktoren und Reportern

7.3.4.1 Abgrenzung nach Tätigkeit drinnen oder draussen

Eine wesentliche Unterscheidung bezüglich Persönlichkeit wird bei Journalisten geschildert zwischen den eher analytisch orientierten Redaktoren, die auf der Redaktion tätig sind (innen) und den Reportern, die (draussen) ihre Storys aufspüren. Zu den Reportern gehören auch Polizei- und Gerichtsreporter, die über Unfälle und Verbrechen berichten. Diese Aufteilung entspricht im Grunde genommen der angelsächsischen Trennung zwischen Reporter und Editor, welche im deutschsprachigen Raum jedoch weniger verbreitet ist. Dennoch findet sie in der vorliegenden Untersuchung offenbar Niederschlag und zwar auch in Bezug auf die Einschätzung der damit verbundenen Persönlichkeiten: „Ich finde, wo man einen grossen Unterschied sieht sind Reporter und Nichtreporter.“ (Jolanda, 52:65) Die Annahme ist, dass beide sich untereinander nahe sind, gegenseitig aber Konflikte austragen in der Frage, wie unmittelbar man über eine Sache Bericht erstatten sollte (Jolanda, 313:320). Diese deutliche und klare Gegenüberstellung ist interessant, zumal ihr auf den Redaktionen in der Schweizer Presselandschaft im Grunde genommen keine äusserliche funktionale oder themenbezogene soziale Gruppeneinteilung entspricht.

7.3.4.2 Redaktoren

Auf der einen Seite werden also die Redaktoren gesehen (im vorliegenden Fall entspricht die Rolle der Redaktoren einerseits den Editors aber auch den im angelsächsischen Raum den von den Editors getrennten Commentators), die im beruflichen Alltag drinnen, also auf der Redaktion bleiben. Sie gelten als Analysten, als distanzierte Denker (Jolanda, 52: 65), die ihr Fach tiefgründig studiert haben und aus dem vorhandenen Grundwissen schöpfen können (Jolanda, 67:74). Sie werden auch als Personen geschildert, die bedächtig sind (Jolanda, 313:320) und in einem Zusammenhang sich nicht so auf Details fokussieren, sondern lieber nach dem „big picture“ suchen und dabei auch mal grosszügiger mit sich und der Welt umgehen (Peter, 46:53). Sie sind solche „die eher an ihrem Schreibtisch arbeiten und am einzelnen Wort hin und her redigieren, Texte die reinkommen oder so. Berichte lesen, Analysen liefern.“ (Jolanda, 52:65) Dabei bevorzugen sie die Isolation. Denn diese Analysten sind verwandt mit den Autisten: „Der Analytiker telefoniert mit niemandem, sondern ist ein Schreibtischtaeter und sagt, wer zu viel recherchiert, ist meinungsschwach und // laesst einfach einmal so ein wenig imposant etwas in die Weltgeschichte hinaus, ohne dass er es irgendwie fundiert hat, sei es nun durch Recherche im Internet oder sei es durch Telefonrecherche oder was weiss ich.“ (Peter, 46:53) Ihre distanzierte Haltung wird journalistisch gesehen als Risiko betrachtet: „dass man vielleicht doch zu wenig nah herangeht. Dass man sich nicht getraut so wallraffmaessig zu arbeiten oder vielleicht mehr Schreibtischtaeter bleibt.“ (Doris, 61:62)

7.3.4.3 Reporter

Auf der anderen Seite sind die Reporter, die Unmittelbarkeit bevorzugen und sich selbst und sofort ein eigenes Bild von einem Sachverhalt machen möchten, statt ihn einfach nur auf Papier zu studieren: „Reporter hingegen sind eher so, ich geh raus in die Welt und schau mir das an. So wie ein guter Korrespondent auch, oder? Ich geh raus, ich geh aufs Feld und rede mit diesem Bauern, wegen seiner Kuh und der Milch, die er wegkippt. Nicht einfach zusammenschreiben aus Dingen, die ich sonst sehe. Das ist ein grosser Unterschied.“ (Jolanda, 67:74). Reporter, das sind etwa Lokaljournalisten, die viele soziale Kontakte haben und gerne rausgehen mit einem Blick für Begebenheiten, die eine Geschichte hergeben (Martina, 121:128). Sie werden geschildert als „organisierte Chaoten“, die alle Eindrücke einfach aufsaugen (Ruedi, 89:96). Reporter werden als eher weniger gebildet charakterisiert (Jolanda, 67:74) ohne Vorbehalte vor Nähe und davor, vor Ort zu gehen: „Mit dem Mikrofon oder dem Schreibblock von Tuer zu Tuer

gehen // ohne Berührungängste und vollkommen direkt“ (Jolanda, 52:65). Dazu gehören insbesondere auch Polizei- und Gerichtsberichterstatter, die zuvorderst sind, wenn das Flugzeug abstürzt (Doris, 79:86). Darum wird diese Tätigkeit personseitig auch mit einer Form von Voyeurismus oder Lust an Katastrophen assoziiert (Doris, 88:89), Reporter gelten als ausgesprochen unzimperlich: „Reporter, die rausgehen muessen, die sind so eher hemdsaermelige Typen, ran an die Sache, jetzt gehen wir da raus. Sie sind viel spontaner und improvisieren viel mehr, ist doch egal, wenn nicht grad funktioniert, dann schicken wir den Text eben per Handy und so... Diese Flexibilitaet merkt man bei Reportern extrem, im Gegensatz zu einem klassischen Redaktor, der selten rausgeht.“ (Jolanda, 52:65)

Diese Suche nach unmittelbarer Erfahrung wird dabei als ursprüngliche, als eigentliche Motivation von Journalisten angesehen: „Ich glaube, eben der wirkliche Herzblut-journalist will hinaus und will zur Basis und mit den Leuten sprechen und schauen, was dort passiert. Der will ins Kriegsgebiet und so.“ (Doris, 61:62) Offenheit und der genuine Drang zum Rausgehen gelten als wichtige Eigenschaften von Journalisten, das Vor-Ort-Sein als Erfolgsrezept beim Generieren von neuen Themen (Martina, 187:197) und auch bei der Informationsbeschaffung (Peter, 19:23).

Ob Neulinge dazu fähig sind gute Reporter zu sein, so die Annahme, darauf werde bei der Rekrutierung von neuen Journalisten (etwa bei Aufnahmeprüfungen zur Journalistenschule) zu wenig geachtet:

„Im Grunde genommen ist es doch voelliger Schwachsinn Leute zu fragen, die Journalist werden wollen, ob sie die Kantonshauptstaedte kennen und ob sie wissen, wann die Verfassung gegruendet wurde. Das ist immer noch so ein altes Ideal der Journalist als eiermilchlegende Wollmilchsau, der alles wissen muss und der eine gute Allgemeinbildung hat. Das stimmt, aber die wahre Qualitaet ist doch eigentlich, dass du rauskriegen muusst, dass jemand sehr, einfach sehr, sehr offen ist, also es muss nicht unbedingt sein, dass man jetzt irgendwelche Leute in dem Bereich kennt oder so was, ja, aber man muss sich in die Lage der Leute reinversetzen koennen. Ich will daraus keinen Sozialanspruch machen, nicht nur nach unten, auch nach oben, ja. Wie fuehlt sich der Hirschmann irgendwie wirklich, wie kommt es dazu, dass diese Familiendynastie da irgendwie immer skandalumwittert ist. Wie komme ich dahin, mich da reinzuversetzen, ja. Gehe ich selbst in diesen Club, mache ich mal einen Abend in diesem Club oder was. Das ist, glaube ich, was, was man bei der Rekrutierung eigentlich nicht beachtet, man geht sehr stark von formalistischen Sachen aus, ich meine, was heisst das, ja, das heisst, dass ich alle Leute, die in eine Journalistenschule wollen, diese Tests lernen, so. Hat das irgendeine Auswirkung auf die Qualitaet, nein, in Wahrheit irgendwie nicht, viel mehr Auswirkung auf die Qualitaet hat es eigentlich, wenn du 30 Leute losschickst, das hat die Nannenschule mal gemacht ja, in irgendein soziales Brennpunktthings schickst und sagst, bringt mir eine Geschichte mit. Da muusst du an der Tuer, ja irgendwem erklaren, dass du eine Geschichte mit dem machen willst und muusst irgendwie einen Zugang zu dem finden. Wenn du irgendwie Schickimicki mit Armani da ankommst, dann hast vielleicht keine Chance, das sind eigentlich die Qualitaeten, auf die man vielleicht bei der Rekrutierung auch zu wenig achtet.“ (Mark, 229:230)

7.3.4.4 Vergleich

Bei den Schilderungen fällt auf, dass das Aufsuchen von Unmittelbarkeit und Nähe

am Ort des Geschehens als weniger intellektuelle, also als eher intuitive, soziale Tätigkeit betrachtet wird im Vergleich zur redaktionellen Analyse von Informationen aus der Vogelperspektive. Ersteres, das Vor-Ort-Gehen, wird im Grunde genommen zwar eher als ursprüngliche oder „eigentliche“ Tätigkeit von Journalisten definiert. Dennoch besteht bei Journalisten auch die Forderung nach deutender Einordnung der Geschehnisse, welche analytisches ergo intellektuelles Denkvermögen und gute Bildung voraussetzt. Letztlich manifestiert sich an diesem Gegensatz die grundsätzliche, in einem gewissen Sinn erkenntnistheoretische Frage, durch welches Vorgehen man eher zu gültigen Erkenntnissen über die Welt gelangen kann. Diese Ambivalenz in der Beurteilung, wie sich ein Journalist hierbei entscheiden sollte, mag mit ein Grund sein für die unter Journalisten anhaltende Uneinigkeit in der Frage, ob die zunehmende Akademisierung der Journalisten (die in diesem Verständnis auch als Weltfremdheit und Mangel an Lebenserfahrung gedeutet werden kann) dem Journalismus eher zu- oder abträglich ist. Vielleicht müsste in dieser Diskussion mehr ein sowohl-als-auch Ansatz verfolgt werden und das Berufsbild in den Anforderungskriterien einfach stärker differenziert werden nach Reporter- oder Redaktorentätigkeiten. Interessant ist jedenfalls, dass die unterschiedlichen, in der Literatur beschriebenen Arbeitsrollen offenbar auch eine Entsprechung in unterschiedlichen zugeschriebenen Persönlichkeiten haben.

7.3.5 Gegenüberstellung von „Missionaren“ und „Unterhaltern“

7.3.5.1 Abgrenzung nach Rollenselbstverständnis

Als Ideologen oder Missionare werden Journalisten bezeichnet, bei denen die Eigenschaft Pragmatik besonders ausgeprägt ist: Sie wollen mit der journalistischen Arbeit ihren Überzeugungen mit Nachdruck zum Durchbruch verhelfen. Konträr werden ihnen die „modernen Unterhalter“ gegenübergestellt. Das sind Journalisten, die sich in den Dienst des Leserinteresses stellen und eher absichtslos auf die schöne Form, die erzählerische Ästhetik konzentrieren. Im Konflikt dieser zwei Typen manifestieren sich Rollenselbstverständnisse repektive sich eine eher konservative oder progressive Haltung zum gegenwärtigen Medienwandel.

7.3.5.2 Missionare

Die Missionare unter den Journalisten werden als „eher suspekt“ geschildert, weil sie

ihre Vorurteile oder Wertvorstellungen in ihre Arbeit projizieren (Ruedi, 28:29). Der Missionar gilt als vereinnahmter Journalist „der sich instrumentalisieren lässt von seiner Überzeugung. Das ist auch tödlich. Das ist einfach kein Journalismus mehr. Das sind Überzeugungstäter, die dann irgendwie Material sammeln in der Welt für die eigene Überzeugung.“ (Heidi, 39:46) Oder sie gelten etwa als „Sozialarbeiter, die zu Journalisten geworden sind und helfen wollen, die Opfer zeigen wollen“ (Ingo, 40:50), was in einem gewissen Sinne dem anwaltschaftlichen Verständnis entspricht. Im Gegensatz zum Analytiker und Meinungsmacher, der aus einer Flughöhe heraus agiert, grübelt der anwaltschaftliche Journalist Fallgeschichten für sein vorgefertigtes Weltverständnis heraus: „Er ist mehr der Typ Beobachter. Weisst du die Zeitschrift Beobachter. // so die Konsumentenschutz, die Menschenrechte überhaupt, für die ist jeder ein Opfer von irgendwelchen Mächten von anderen.“ (Ingo, 40:50)

Ein Missionar sieht sich als Weltverbesserer, der mit Beharrlichkeit sein Ziel verfolgt:

„Der Missionar hat eine Mission. Der hat irgendwann mal entschieden, er müsse die Welt verbessern, er hat sich überlegt, wie er das machen will und dann dachte er, er werde Journalist und der spezialisiert sich auf irgendwas, hat ein Dossier, und versucht dort mit grösster Akribie, Geduld, Hartnäckigkeit und tiefem Fachwissen, probiert er, schafft er es auch, sich einen Namen zu machen, indem er immer dranbleibt und der bestqualifizierte ist auf seinem Gebiet. Er trinkt nicht, er raucht nicht, er hat ein abgeschlossenes Studium, ist wahrscheinlich sogar Doktor, schaut 10 vor 10 und geht dann ins Bett. Er ist sehr ruhig, aber beharrlich.“ (Michael, 19:20)

Der Missionar hat eine dezidierte Meinung, die er überzeugt kund tut, weil er glaubt, das Recht zu haben, die Leute zu belehren, was sie meinen sollen (Michael, 157:161). Dabei kümmert sich der Missionar auch wenig um den Leser. Denn er will seine Botschaft um jeden Preis anbringen. Will heissen: „Hauptsache er hat Platz in der Zeitung“ (Michael, 205:209). Das provoziert auch Streit unter den Journalisten über das Existenzrecht einer Story. Gemäss Schilderung versucht der Missionar mit Verweis auf Seriosität seine Geschichte durchzubringen, Unterhaltungs-Geschichten wertet er hingegen ab:

„Die regelmässigen Uneinigkeiten beziehen sich dann meistens auf den Nachrichtenwert einer Geschichte und... ist das nicht viel zu boulevardesk, müssen wir uns nicht abheben von den Gratiszeitungen und vom Boulevard? Das sind dann so die grossen Schienen. Und mit dem, das ist dann so die Keule. Die Keule für die Geschichte ist immer, es ist nicht neu, es ist zu boulevardesk, es sagt keiner vom Bundesamt etwas dazu, es ist nicht relevant, es sind zu wenig Leute betroffen.“ – „Und wer bringt die Keule?“ – „Meistens, boeserweise muss man sagen, meistens der Missionar, weil er möglichst viel Platz haben möchte für seine Geschichte, um seine Mission zu erfüllen. Das ist auffallend. Der Missionar ist ja wie noch, weil er so ernsthaft, seriös und diszipliniert ist in seiner Mission, ist er der, der immer die Seriosität der Zeitung hoch halten muss. Und dann kommen dann so die Keulen. Und das sichere Gegenargument ist, aber das interessiert doch die Leute. Das kannst du dann nicht belegen.“ (Michael, 193:203)

Interessanterweise befand sich unter den Befragten keiner, welcher die missionarische Perspektive vehement verteidigt hätte. Dennoch sind die Missionare eine Grup-

pe, die mehrfach genannt wurde. Das mag an einem Zufall liegen, der die Auswahl so geprägt hat. Oder auch daran, dass der missionarische Drang unter Journalisten zwar irgendwie nachvollziehbar ist, auch unter bestimmten berufsethischen Blickpunkten, dennoch aber als sozial nicht erwünscht gilt. Denn die den Missionaren zugeschriebenen Eigenschaften wie Ernsthaftigkeit, Seriosität und Fleiss, stehen etwas im Widerspruch mit anderen ermittelten Eigenschaften von Journalisten (Offenheit, Spieltrieb, Vertiefung).

7.3.5.3 Unterhalter

Als Gegenteil der Missionare gelten Boulevard- oder Lifestyle-Journalisten (Michael, 34:50). Der Missionar steht in einem Konflikt mit Journalisten, die sich als Unterhalter verstehen. Dies führt gemäss Schilderung zu einem Konflikt (Tim, 16:20), der zu einer grundlegenden Spaltung zwischen missionarischen Politjournalisten (konservative Haltung) und modernen (also progressiven) Unterhaltern oder Autoren auf vielen Redaktionen führt:

„Es gibt so einen etablierten Stock von Pressejournalisten, die serioes sind und serioes sein wollen. Das sind so die klassischen Tagi-Journalisten und auch Bund-Journalisten, die Dossier orientiert arbeiten. // Das sind so die einen, die ich treffe. Das sind diejenigen, welche sehr stark in Dossiers denken und eigentlich recht traditionell denken. (Tim, 4:5). „Also wuerdest du sagen, das ist verbunden mit einer eher konservativen Denkweise?“ - „Ja, wuerde ich sagen. Das Problem ist ein wenig, dass das Modell durch die Veraenderungen, die vor allem, ich spreche jetzt erstmals vom Tagesjournalismus, die den Tagesjournalismus treffen, also konkret, Inseraterueckgang, Strukturkrise. Die Zeitungen sind herausgefordert und probieren, wie einen zweiten Typus Leute anzustellen, die schnell mit dem ersten in Konflikt geraten. Das sind Leute, die zum Teil von Wochenzeitungen kommen. // Das sind eigentlich die Leute, die versuchen, Journalismus und Unterhaltung zu verquicken, was ein sehr heikles Geschaef ist, weil es ja weiterhin eine gewisse Seriositaet haben soll. Aber man probiert irgendwie etwas Anderes hereinzubringen, eine Art Mehrwert oder gut geschriebene Sachen. Denn zum Beispiel bei den Erstklass-Journalisten, die ich beschrieben habe, ist das Schreiben rein technisch. Es geht darum, in korrekten Saetzen die Quotes richtig herueberzubringen, und so weiter. Aber die Idee zum Beispiel vom Unterhalten, vom Erzaehlen, ist eigentlich nicht so wichtig. Beim Tagi ist genau dieser Punkt erreicht, wo sich die zwei Gruppen jetzt so ein wenig gegeneinander stehen. Und die andere Gruppe, welche ein wenig moderner ist, eigentlich jetzt so ein wenig einbezogen wird. // welche ein wenig zwischen den Ressorts springt. Die versucht, kreativer zu sein, ueberaschende Repos bringen, welche die Ich-Form einfuehrt und Ich-Sachen macht. Und es gibt einen gewissen Grundkonflikt im Moment bei vielen Zeitungen zwischen diesen, finde ich.“ (Tim, 7:8)

7.3.5.4 Vergleich

Hier zeigen sich also regelmässig Differenzen, in denen missionarischer Drang, verkrampte Seriosität und dezidierter Tiefgang versus Leichtfüssigkeit, Spiel, Interesse und Unterhaltung des Lesers gegenübergestellt und miteinander abgewogen werden. Bestimmte Ressorts bergen offenbar besonders viele dieser „humorlosen“ (Michael, 151:152) Missionare in sich - etwa der Polit- und Wirtschaftsteil (Michael, 145:146) oder interessanterweise auch das Feuilleton (Michael, 52:59).

Der skizzierte Konflikt, der sich mit der Zeit zu Gunsten der Unterhalter verschiebt, wird auch bei einem anderen Medium (NZZ) ganz ähnlich beschrieben:

„Aber Sie glauben, die Unterschiede zwischen einem typischen Blick-Journalisten und einem typischen NZZ-Journalisten sind kleiner geworden? Wenn Sie sagen frueher war es so.“ – „Absolut. Das glaube ich. Ich meine, nur schon wenn sie die NZZ lesen, auch in den Texten, die ist viel boulevardiger geworden. Und sehr viel persoenerlicher auch. Gerade auch in den Kolumnen, sogar im Text, es ist sehr viel mehr die persoenerliche Sichtweise. Nicht mehr das von der hohen Warte herunter dozieren.“ – „Und die Leute werden dann auch anders die dort arbeiten, mittlerweile?“ – „Ja, also es ist natuerlich schwierig. Die alte Garde bei der NZZ die wehrt sich natuerlich gegen jede Veraenderung. Aber sehr viele von dort haben sie jetzt fruehpensioniert. Und die sind draussen, diese Saculen von... Also nicht gesellschaftlich, diese NZZ-Saculen, gibt es praktisch keine mehr. Und die Jungen draengen nach und ich glaube schon, dass die Jungen das Ganze auflockern. Und die NZZ hat sich ja praktisch, um à jour zu bleiben, hat sich dann NZZ am Sonntag geschaffen. Dort sollten dann die boulevardigen Themen sein. Aber es ist heute noch so, zum Beispiel im Hauptblatt, die finden die NZZ am Sonntag ist unter ihrer Wuerde.“ – „So farbig und so...“ – „Ja, genau und wehe, wenn natuerlich in der NZZ am Sonntag Fehler passieren, wie da mit dem (...) und so... Ist das ein Triumph-Geheul beim Hauptblatt.“ (Heidi, 123:130)

Die neue Art der Journalisten wird in der Persönlichkeit als grundverschieden zu den Ideologen und Missionaren charakterisiert:

„Die einen sind bedaechtig, konservativ, aber nicht konservativ im politischen Sinne von, dass sie SVP wahlen. Im Gegenteil, sie wahlen eigentlich tendenziell SP, finde ich. Sie glauben so an Kontinuitaet von der Schweiz. Sie sind tendenziell ein wenig Gutmenschen. Sie glauben auch an die Aufklaerung, an das Verbessern des Menschen, sind so ein wenig diese Leute, als sanfte Erzieher des Buergers. Ich meine das gar nicht so ironisch. Es sind zum Teil gute Typen. Aber sie sind sehr oft in dieser Ecke. Die andern sind eher eine bunte Truppe von allem Moeglichen, von Unterhaltern, Ich-Inszenierern, ernsthaften Unterhaltern, aber sind sehr verschiedene Leute. Die einen haben immer noch den Glauben an die Integritat des Politischen. Das Politische ist das wichtigste. Sie haben viel mehr diese Hierarchie im Kopf, glaube ich.“ (Tim, 10:11)

So werden in diesem Konflikt der Persönlichkeiten und Auffassungen einst fixe Settings (wie etwa die Hierarchie von Ressorts) des Journalismus zu umstrittenen Punkten:

„Ich selber, ich glaube nicht an diese Hierarchie. Ich glaube zum Beispiel auch nicht an die Hierarchie von der Kultur gegeneueber der Gesellschaft oder dem Leben. Ich kann das gar nicht mehr so trennen. Ich finde vieles, was sogenannte Hochkultur ist, laecherlich, und was Tiefkultur ist, das kannst du sicher verstehen, das geht so in den Trash-Gedanken hinein. Was ist Sex in the City? Ist das jetzt Hochkultur oder Tiefkultur? All diese Sachen... das sind Leute, die, das ist, glaube ich, ein wenig auch das Problem von diesem Konflikt. Diese Leute bringen die Hierarchien durcheinander. Sie wagen es zum Beispiel auch... R.K. hat immer gesagt, man muss intelligenten Boulevard machen. Das finde ich voellig richtig. Man muss quasi das Politische zum Beispiel, man muss die Kategorien durcheinanderbringen, zum Beispiel politische Veranstaltungen mit den Mitteln der Theaterkritik beschreiben, oder eine andere Ebene in den Sportjournalismus bringen, und einfach Kategorien durcheinanderbringen. Es ist einfach ein heilloses Durcheinander, was die Leute da anrichten. Aber unsere Gesellschaft ist auch nicht mehr so zentriert um das Politische. Und es gibt auch sonst sehr viele Hierarchien, die durcheinander, ich meine, die Politiker selber werden boulevardistisch. Wenn du schaut, wie der Bundesrat sich heute verkauft oder auftritt, wie man gegeneinander schießt, aber auch, wie man versucht, sich zu inszenieren, das hat sich ja auch veraendert. Aber, ich glaube, das sind zwei Gruppen, die sehr verschieden sind.“ (Tim, 16:20)

Gemäss Schilderung bleiben viele Missionare in Idealen verhaftet, die vielleicht schon überholt sind und denen sie oft selbst nicht genügen: „Gut, es gibt manchmal, es gibt eine Gruppe Alte, so ein wenig die Altlinken, die sind zum Teil auch ein wenig nostalgisch und ein wenig feindlich gegeneueber allen Veraenderungen. Aber das hat dann wieder

mit dieser Gruppe zu tun. Diese tendieren natürlich sicher zur Gruppe eins. Diese glaubt an das Politische. Sie machen es zwar längst nicht mehr, aber eigentlich glauben sie an das Schweinereien-Nachweisen. Machen tun es die wenigsten von ihnen. Also ich weiss nicht, wann N. R. von der BAZ das letzte Mal eine Schweinerei nachgewiesen hat, vermutlich 1992 etwa.“ (Tim, 333:334) Ausserdem wird ihr Selbstverständnis durch ökonomische Realitäten gekränkt:

„Ich meine, du musst schauen, das schlimmste fuer den alten Tagi-Journalist ist nicht, dass es andere Publikationen gibt, sondern dass die anderen Publikationen erfolgreich sind. Das ist das, was weh tut. Du bist beim Flaggschiff, aber eigentlich ist es keines mehr.“ – „Hast du an die *Zwanzig-Minuten-Gruendung* gedacht?“ – „Ja nein, ich denke jetzt eher an Zeitschriften, oder an Sonntagszeitungen. Ich meine, das ist das, was sie irritiert, dass die Annabelle Gewinn schreibt, welche ein sogenanntes Frauenheftchen ist. Aber du, der du so nahe beim Bundesrat bist, und so kritisch und so links, du schreibst keinen Gewinn. Du bist eigentlich letztlich, und das laesst keinen kuehl, du bist ein Versager. Das tut weh.“ (Tim, 336:343)

Die Gegenüberstellung von bedächtigen konservativen Missionaren und modernen, fast schon etwas anarchistisch orientierten Unterhaltern lässt sich nach diesen Darlegungen also einerseits als persönlichkeitsbedingte, unterschiedliche Berufsauffassung charakterisieren. Diese ist auch in den Ausführungen zu den Rollenselbstverständnissen zu Tage getreten. Demnach verliert das missionarische Selbstverständnis an Bedeutung durch eine stärker kommerzielle Orientierung der Medien. Ein Rollenverständnis gewinnt Überhand, das für einen vermittelnden aber auch unterhaltenden Journalismus steht.

7.3.6 Gegenüberstellung je nach Ressortzugehörigkeit

7.3.6.1 Abgrenzung je nach Ressort

Die Journalisten je nach Ressort werden in ihrer Persönlichkeit klar unterschiedlich beschrieben. Da je nach Medium die tatsächlich vorfindbaren Ressorteinteilungen unterschiedlich gehandhabt werden, wird hierbei summarisch nach einer allgemeinen Typik der Ressortzuteilung zusammengefasst.

7.3.6.2 Ausland

Auslandjournalisten schreiben über internationale Belange, meistens in einem mit Ausland oder International bezeichneten Ressort. Sie haben wenig Nähe zu ihrem Gegenstand und werden deshalb als intellektuell charakterisiert. Ihr traditionell hohes Prestige ist jedoch gesunken.

Auslandjournalisten werden als Leute geschildert, mit heterogenen Hintergründen

(Urs, 244:245) und wenig Spezialisierung (Urs, 103:104), die aber Sprachen können, andere Mentalitäten verstehen und viel gereist sind (Ruedi, 164:165). Auf der Redaktion gelten sie als Analytiker, die versuchen etwas verstehend zu ergründen, ohne direkten Kontakt zur Materie: „Ich kann nicht den Obama anrufen, was er meint.“ (Peter, 37:38).

So empfindet man sie als intellektuelle Arbeiter: „Auslandredaktoren // sind recht Schoengeister, laufen immer sehr... bei denen hast du das Gefuehl sie behalten das Leben lang ein bisschen das akademische Denken.“ – „*Warum koennen die das?*“ – Weil sie viele Buecher lesen muessen. Und weil nichts so ist, es ist nichts gesichert. Ich meine die sind ja nicht im Ausland, die sind ja da. Die muessen ja immer mit Quellen arbeiten, die im Ausland sind. Das ist nie wirklich ganz sicher, man kann sich nie auf etwas verlassen. Sie muessen immer diskutieren, wie etwas wirklich war.“ (Michael, 124:137). **Auslandredaktoren mit Hintergrund als Korrespondenten wiederum gelten als weltoffene Menschen** (Peter, 88:110), die gerne die Wichtigkeit ihrer Kontakte hervorheben:

„Die meisten waren ja mal Korrespondenten, in Washington oder in Nairobi, oder irgendwo. Sie bringen schon, sagen wir mal ein gewisses internationales Flair und haben einen Ueberblick... Und kennen x Leute. Also auf internationaler Ebene, sie haben ihre Beziehungen. Und wenn sie, sagen wir jetzt mal, wenn sie Sarkozy anrufen oder so. Sie haben schon durch ihr Beziehungsnetz, sind sie irgendwie wichtiger. Und das zelebrieren sehr viele natuerlich dann auch ... Und sie sagen jetzt muss ich noch schnell... // irgendeinen anrufen. Schau mal dort, was der Minister soundso sagt. Und das ist schon... Sagen wir mal gesellschaftlich sind das die, die on top verkehren.“ (Heidi, 102:103)

Auslandjournalisten hatten jedoch vor allem traditionell dadurch ein eher hohes Ansehen (Peter, 88:101), das aber in der Tendenz eher der Vergangenheit angehört: „Aber die Ausland-Redaktoren waren natuerlich so die Krone. Die durften die Front schreiben, die hatten... Wenn die in der Redaktions-Konferenz... Die sagten, wo es durch geht und so weiter. Das waren die Stars.“ – „*Und das ist heute nicht mehr so?*“ – „Ich glaube nicht. Ich glaube jetzt, wenn Sie mal schauen... Das Ausland, es verschwindet auch immer mehr von der Front. // Auch bei der NZZ, es ist gar nicht mehr so wichtig. Es ist so eine Nabelschau im Moment. Alle beziehen sich so auf das eigene Land. // Ich glaube, es gibt jetzt einen Wandel.“ (Heidi, 93:100).

Heute werden Auslandjournalisten auch despektierlich als „Textverwurster“ bezeichnet, die „Internetrecherchen machen“ (Martina, 85:95) und oft doch nie Kontakt hatten zu den Personen, über die sie tagtäglich schreiben (Heinz, 193:205): „Der verwaltet ja nur fremdes Material. Und irgendwann darf er nach Afghanistan oder irgendwas.“ (Ruedi, 134:138)

So werden Auslandredaktoren auch als frustrierte Journalisten charakterisiert, gera-

de weil sie weit von ihrem Gegenstand entfernt wirken müssen und ihren Themen keine Wichtigkeit geschenkt wird, da sie sich weit entfernt abspielen. Sich bei dieser Situation einzureden das eigene Gebiet habe eine Wichtigkeit brauche intellektuellen Effort, denn eigentlich kümmern sich niemand darum:

„Ich glaube, die Auslandsjournalisten sind eigentlich immer frustriert. Denn das Ausland ist per se, wo auch immer du bist auf der Welt, ist das Ausland weit weg. Das ist ein wenig das Problem der Auslandsjournalisten. Wenn sie nicht in einer extrem weltläufigen Zeitung arbeitest wie der New York Times, ist das Ausland einfach immer bedroht. Die Korrespondenten sind immer vom Abbau bedroht, und das Ausland ist immer im Zweifelsfalle das, was eine Seite weniger bekommt am Abend, fuer wenn etwas passiert. Denn ehrlich, who cares, wenn es in Bulgarien Wahlen gibt? Who cares? Ich glaube, es braucht einen enormen intellektuellen Effort, um sich Tag fuer Tag einzureden, // dass das, was in einem zweitklassigen Land irgendwo passiert, wirklich wichtig ist fuer uns. Es braucht einen enormen Behauptungswillen, um das zu glauben Tag fuer Tag.“ (Tim, 46:59)

7.3.6.3 Inland, Politikjournalisten

Zu Inlandjournalisten zählen alle Journalisten, die für das Ressort Schweiz oder Inland schreiben und sich über das Lokale hinaus mit nationalen Begebenheiten auseinandersetzen. Namentlich sind damit auch die Bundeshausjournalisten gemeint. Gelegentlich ist bei Inlandjournalisten verallgemeinernd auch von „Politikjournalisten“ die Rede, wozu nebst Inlandjournalisten mit unscharfen Rändern auch die Ausland-, Wirtschafts- und politisch orientierte Lokaljournalisten gezählt werden. Da der Ausdruck Politikjournalisten zumeist aber synonym zu Inlandjournalisten verwendet wird, sollen die Ergebnisse zu diesen auch an dieser Stelle aufgeführt werden. Sie werden eher heterogen charakterisiert: Als politisch motivierte, ehrgeizige, etwas farblose und eher misstrauische Menschen mit Machtanspruch.

Inlandjournalisten werden als nahe stehend geschildert zu den Wirtschafts- und Auslandsjournalisten, weil alle diese im Politischen tätig sind (Tim, 174:181). Ihr universitärer Hintergrund wird im Geschichtsstudium oder Politologiestudium vermutet (Tim, 106:107), wobei der Zugang gleichzeitig als sehr offen und heterogen dargestellt wird: „Weil jeder bildet sich ja ein, etwas von Politik zu verstehen.“ (Mark, 40:41). Das Schreiben ist für Inlandjournalisten nicht primäres Interesse: „Immer etwa die gleichen, relativ ruhige Leute, sicher intelligente. Ich glaube nicht, dass sie sich interessieren zum Beispiel fuer das Schreiben oder wie man etwas gut schreibt. Schreiben ist fuer sie Mittel zum Zweck. Sonst, ich glaube, sie sind stolz auf das, was sie machen.“ (Tim, 82:92) Inlandjournalisten scheinen hingegen ihre Arbeit und das Politische sehr wichtig zu nehmen (Ingo, 115:116), woraus sich für manche vor allem ältere Politikjournalisten auch die Legitimität einer hohen Stellung in der Reihenfolge der Ressorts ergibt: „Die Fiktion ist, das Politische ist das wichtigste, und das Serioese ist ganz wichtig.“ (Tim, 10:11) So gel-

ten sie als eher strebsame Langweiler: „So der, der in der Schulzeit lieber am Computer war am Abend als an einer Party.“ (Martina, 85:95) Es zeichnet sie vor allem Fleiss aus: Die „Inlaender muessen fleissig sein, das sind ganz Fleissige.“ (Heidi, 93:100) Aber auch Misstrauen: „Inlaender duerften eher so misstrauische Typen sein, die ueberall eine Unge-rechtigkeit wittern.“ (Ingo, 133:140)

Bei den Inlandjournalisten wird angenommen, dass sie etwas von ihrer Materie verstehen (Heinz, 85:95), wobei aber nur eine Minderheit dauerhaft auf Dossier arbeiten kann und die meisten gezwungen sind, jeden Tag über viele verschiedene Themen zu schreiben. Das können sie folglich nicht immer mit vollster Kompetenz erledigen (Ruedi, 140:153). Ihr vergleichsweise hohes Ansehen wird auch angezweifelt, da sie weniger schreiberische Kompetenz haben und nicht mit journalistischen Darstellungsformen spielen können: „Ich glaube, der Typus, der Politik macht, sage jetzt nicht bei welcher Zeitung, aber diese Journalisten, welche ich sehe, die sind ueberhaupt nicht intelligent. Sie sind zum Teil eher stehen geblieben auf einer Stufe, wo sie bestimmte Formen nicht begreifen, welche anspruchsvoll sind, zum Beispiel schreiberisch nicht begreifen. Diese Leute, die ich kenne, welche Politik machen, sind zum Beispiel oft nicht faehig, erstaunlich wenig faehig, laengere Geschichten zu schreiben ueber die Politik. Sie denken sehr reflexhaft politisch.“ (Tim, 25:26) Manche werden auch als zu sehr in der Routine verhaftet geschildert:

„Ich finde das Problem ist ein bisschen, ich finde Inlandjournalisten gut, die recherchieren. Sachen aufdecken. Von denen gibt es gar nicht so viele. Ich wuerde sagen ein Viertel. Viele machen Tag fuer Tag einigermassen kritisch die Geschaefte, die ihnen vorgegeben sind. // Sehr viele regredieren in den Agendajournalismus. Die Agenda ist maechtig, wenn man Bundespolitik macht. Das Programm einer Session ist einschuechternd. Und dem nicht zu erliegen und durchaus kritisch an eine Pressekonferenz zu gehen, also nicht affirmativ, aber aus dem heraus zu gehen und die grosse Geschichte zu recherchieren hinter der Kulisse das wird sicher zu wenig gemacht.“ - „Also, du stellst die Inlandjournalisten so ein wenig als Opfer der Struktur dar? Oder was ist das Psychogramm eines Inlandjournalisten?“ – „Ja, ich finde, das hat mit starken Mechanismen zu tun. Sagen wir mal im Bild eines Schwimmers, finde ich, die Stroemung ist relativ stark, um sich gegen die Stroemung zu wehren. Und das ist die politische Agenda. In der Schweiz ist sie sehr stark strukturiert, glaube ich. Und die hat eine maechtige, die hat eine starke Ausstrahlung. Und dem nicht zu erliegen und eben zum Beispiel gegen den Strom zu schwimmen, das heisst, nicht an die bloeden Pressekonferenzen zu gehen, denke ich, das ist etwas, was nicht alle koennen und nicht alle machen.“ (Tim, 82:92)

Politische Berichterstatteer muessen für gute Recherchen Unverfrorenheit und Mut aufweisen (Urs, 154:158), Bundeshausjournalisten im Speziellen sollten darüber hinaus Sozialkompetenz besitzen und in der Lage sein, über die Jahre Vertrauensverhältnisse mit Politikern aufzubauen, um an Informationen zu gelangen: „Das Menschliche spielt eine unglaubliche Rolle.“ (Raffael, 169:170) Wobei sie in dieser Nähe zu Politikern und ihrem Machtanspruch auch als „inzestuoeses Pack“ (Michael, 139:140) und

als korrupt angesehen werden:

„Polit-Journalismus finde ich von diesem News-Kreislauf, von diesem News-Druck her, finde ich das die kaputtteste Branche. Wirklich, das sind die, die sich am meisten vom Leser entfernt haben, meiner Meinung nach. Das sind die, die eigentlich ein Subsystem bilden in diesem Bern, und dann jagen sie einander hinterher fuer ein Primeurli. Es ist auch in keinem Ressort so wichtig zitiert zu werden wie im Polit-Ressort. Und dann geht es wirklich... Dann hast du unglaublich korruptierte Volksvertreter, mit unglaublich korruptierten Journalisten unter einem Dach. Der Volksvertreter will in den Medien kommen, der Journalist will einen Primeur haben und dann geht es eigentlich nur noch darum, wer hat den xy, reicht in der naechsten Legislatur eine Motion ein, gegen, weiss doch auch nicht, zum Kampfhunde verbieten, was auch immer. Wer hat es als erster. Es geht nicht mehr darum, wer erkluert es am besten, oder wer ordnet es am besten ein oder wer tut das am besten, ja...“ (Raffael, 115:125)

Den Inlandjournalisten ist nebst dem Primeur auch die Selbstdarstellung offenbar ein Anliegen: „Darum glaube ich auch, dass der mit dem Namen auch fuer den Inlandredaktoren sehr zentral ist. Ich meine, da ist ein Kommentar, fuer den ist, seinen Namen hinzuschreiben und seine Meinung auf der Frontseite zu haben, wahnsinnig wichtig.“ (Ingo, 151:161) Aus Geltungsdrang wechseln schilderungsgemäss manche von ihnen nach einigen Jahren im Journalistenberuf in die öffentliche Verwaltung: „Und das enttauscht mich, und ich frage mich dann, erliegen sie so schnell der Macht, oder was ist das Problem?“ (Tim, 79:80) Die Machtansprüche und der Anspruch mit dem beruflichen Tun etwas zu bewirken (Jolanda 31:41) setzen sie offenbar auch im redaktionellen Alltag gegenüber dem Auslandteil um - auch weil Inland-Themen mittlerweile oft als wichtiger erachtet werden: „Die haben irgendwie ein bisschen die Hosen an. Die koennen irgend einen Pipifax haben und dann bekommen sie die Seite, und wir haben irgend einen Krieg in Pakistan und dann finden sie, nein mach das nicht. Also jetzt ein bisschen uebertrieben gesagt. Das aergert mich dann.“ (Peter, 88:110)

7.3.6.4 Kultur, Feuilleton

Kulturjournalisten arbeiten im Ressort Kultur, das in gewissen Blättern auch Feuilleton benannt wird. Unter den Begriff fallen auch spezialisierte Journalisten, die sich mit kulturellen Themen befassen wie Theaterrezensenten, Filmkritiker, Musikexperten etc. Kulturjournalisten gelten als sprach-affin und werden in ihrer Kultur als eher langsam charakterisiert. Sie werden insbesondere als überhebliche, humorlose Menschen beschrieben, die sich und den Kulturbetrieb zu ernst nehmen. Auch darum gelten Kulturjournalisten als eher isoliertes Ressort unter den anderen.

Kulturjournalisten haben oft länger Zeit zur Verfügung für einen Text, sie wollen alles mit Sprache ausdrücken (Urs, 94:101) und legen besonderen Wert auf die Form, ebenso wie auf den Inhalt (Urs, 82:89). Ihnen wird nicht Langsamkeit selbst, aber eine Kultur der Langsamkeit zugeschrieben: „Wenn du ein Theater besprichst, dann

musst du wie... ich glaube, du musst das wie besser, laenger wirken lassen. Du musst auch weniger schnell reagieren. // Deren Uhren haben oft anders getickt“ (Peter, 55:62) Das mag auch darin begründet liegen, dass Kulturjournalisten wie andere Ressorts auch oft nicht tagesaktuell arbeiten und frühere Abschlusszeiten haben: „Das sind halt die Kulturen, welche frueher gedruckt worden sind.“ (Peter, 55:62) Wobei dann „der elaborierte Text im Kulturteil, hat dann mehr, bekommt dann mehr Applaus.“ (Peter, 64:68) Kulturjournalisten wird nachgesagt, sie seien Schöngeister (Michael, 124:137) und hätten (wie auch Sportjournalisten) eher wenig Distanz zu ihrem Gegenstand: „Was Sport und Kultur verbindet, ist, dass dort ein affirmativer Journalismus gepflegt wird. Dass dort Leute hingehen, die etwas toll finden und es auch toll finden, darueber zu schreiben.“ (Andreas, 154:158)

Die fehlende Distanz wird in Zusammenhang gesehen damit, dass Kulturjournalisten sich mit Kulturschaffenden verbünden und gemeinsam Menschen geringschätzen, die der Kultur nicht die angebrachte Ehrschätzung gegenüber bringen:

„Ich finde zum Beispiel, die Psychologie des Kulturjournalisten ist ein Groupie. Kulturjournalisten zeichnen sich dadurch aus, dass sie immer das Gefuehl haben zusammen mit den Kulturschaffenden die Kultur, welche sie als fragiles Gebilde, wie eine Kugel aus Glas, empfinden, muessen sie verteidigen gegen die Barbaren, welche rundum sind. Die Kultur hat immer, schafft es immer, den Nimbus quasi zu erwecken. Sie ist fragile, sie ist immer bedroht. Rundum wuetet das Sparen. Die Barbarei der SVP oder auch anderer, der normale Buerger, welcher kein Verstaendnis hat fuer sie. Und Kulturjournalisten sind immer, jeder, welcher Kulturjournalismus macht praktisch, regredierte ueber kurz oder spaet in diese Groupierolle. Und es ist eigentlich immer, du merkst es, auch auf Redaktionen sind Kulturleute oft beleidigt vom Rest der Zeitung, dass man das nicht anerkennt // Kulturleute sagen, ja weisst du, das ist, Kultur ist etwas Besonderes. Dort ist alles anders // Aber sie tun immer, sie sind sehr schnell beleidigt, wenn man die normalen politischen oder auch sonstigen Masstaebe ansetzt.“ (Tim, 40:44)

So heisst es auch: „Das ist ein voellig anderes Denken. Die finden Kunst voellig geil und so Geld und politische Sachen ist alles zweitrangig, Hauptsache am Schluss gibt es ein wunderbares Theaterstueck von einem wunderbaren Regisseur, ueber das man nachher schoen drueber schreiben kann.“ (Andreas, 154:158)

Den Kulturjournalisten wird insofern auch tendenziell Humorlosigkeit (Tim, 46:59) und ein „elitaires Auftreten“ zugeschrieben und dass sie im Bewusstsein, dass sie ihrem eigenen Thema eine grosse Wichtigkeit zuschreiben, sich „wie in einer wie hoeheren, nutzerenfremdeten Sphaere sehen.“ (Andreas, 154:158). Sie sind analytisch, abstrahierend, intellektuell und „muessen einfach vertraut sein mit Kunst, der Frage, was ist Kunst und der ganzen Kunstgeschichte“ (Doris, 91:92). Sie sind cool, vertreten sehr dezidierte Meinungen und verstecken ihre Unsicherheit aber oft hinter ihrem Wissen, dem Gelesenen und Angesammelten (Michael, 52:59 und 124:137). Angenommen wird, dass die meisten ihr Fachgebiet auch studiert haben (Mark, 40:41), spezialisiert

sind (Heinz, 85:95) und dass sie so stark überzeugt von ihrem Gegenstand sind, dass sie darin gar missionarische Züge entwickeln:

„Weil die meisten von denen haben eine Mission. Die, die zum Beispiel literarisches Quartett machen oder so. Die wollen die Leute dazu bringen, Buecher zu lesen. Und die Feuilletonisten, die das Theater besprechen, die wollen die Qualitaet des Theaters heben. Sie wollen eine vernichtende Kritik schreiben oder sie wollen das Theater populaer machen. Es ist auch so ein (...) missionarisch. Die sind meistens, meine Beobachtung, // ein bisschen unsicher, ein bisschen blasiert...// Ein bisschen blasiert, und sie tun ihre Unsicherheit, und ich glaube darum sind sie auch Feuilletonisten, ihre Unsicherheit ueberspielen sich mit Fachwissen, mit Gelesenem. Mit Gelesenem oder Angesammeltem aus dem kulturellen Bereich, wo ihnen dann einfach niemand das Wasser reichen kann.“ (Michael, 52:59)

So glaubt man, Kulturjournalisten würden sich selbst als überlegen betrachten. Denn im Gegensatz zu anderen Journalisten haben Kulturjournalisten auch die Macht die Realität zu ihren Gunsten journalistisch-interpretativ umzudeuten: „Die Rangliste im Sport ist einfach nicht umzuschreiben. Die Boersenkurse in der Wirtschaft ist auch schon etwas schwieriger umzuschreiben. Aber die leeren Theatersaele sind noch eher umzuschreiben, indem man sagt das doofe Publikum hat es einfach nicht verstanden. Aber beim Fussball kannst du nicht sagen, der doofe Gegner hat es nicht verstanden und hat darum gewonnen.“ (Heinz, 109:110)

Diesbezüglich wird eine interne Konfliktlinie ausgemacht: „Ich glaube, Kultur hat es oft auch schwierig, weil sie als zu vergeistigt betrachtet werden von den politischen Ressorts, weil an sie die Forderung gestellt wird, mehr zu recherchieren, mehr Distanz zu haben und nicht so schoene Betrachtungen... Das ist glaube ich ein bisschen ein klassischer Konflikt der abgehobenen Kulturjournalisten versus bodenstaendige Politjournalisten.“ (Ingo, 142:149) Die Abgrenzung wird im Besonderen zu den politischen Journalisten getätigt: „Ich glaube tatsaechlich, Kultur und die Politischen, das ist jetzt eine schwierige Beziehung. Ich glaube, die Politischen finden oft, dass Kulturjournalisten nichts koennen ausser Meinungen abgeben oder Rezensionen schreiben, aber nicht im engeren Sinne, wie sagt man, recherchieren. Da glaube ich schon, das sind grosse Gegensaeetze.“ (Tim, 174:181) in dieser Gegenüberstellung manifestiert sich allenfalls ohne nähere Differenzierung eine unterschiedliche Haltung zur Frage, wann und wie „Meinung“ oder „Persönlichkeit“ in einen Text einfließen darf und sollte.

Kulturjournalisten werden demnach auch als isoliert geschildert: „Kultur wird auf keiner Zeitung ernst genommen. Kultur-Journalisten sind total, rotieren allein und um sich herum. Und sind auch auf ganz rechts gerichteten Zeitungen, sind die manchmal ganz links. Und duerfen es auch sein, weil der Chefredaktor das ja doch nicht liest.“ (Heidi, 93:100)

7.3.6.5 Lokales und Regionales

Zu den Regional- respektive Lokaljournalisten werden zweierlei Gattungen gezählt: Einerseits die Journalisten in Regional- und Lokalzeitungen, die sich vorwiegend mit dem örtlichen Geschehen befassen. Aber auch Journalisten in überregionalen Blättern, die für das Ressort Lokales/Regionales schreiben. Diese Journalisten haben durch die Nähe zu ihrem Gegenstand einen vergleichsweise anspruchsvollen Job. Dennoch gilt das Ressort als eher belächeltes Lehrlingsressort mit einem Sammelbecken von Berufsanfängern die bald in ein anderes Ressort wechseln möchten und verbliebenen alten Journalisten. Statt Eitelkeiten sind eher Minderwertigkeitskomplexe und Neid verbreitet.

Unter den Regional- und Lokaljournalisten gibt es unter ihnen einerseits solche, die auch aus heimatlichen Gründen stark verbunden sind mit der Region, die also eng verflochten sind mit den Menschen, über die sie schreiben und von diesen oft ihre Informationen beziehen. Somit müssen sie auch eher den „oertlichen Gegebenheiten Rechnung tragen“ (Sandra, 124:137). Lokaljournalisten sind immer sehr direkt im Kontakt mit den Menschen, mit den „Opfern konfrontiert“ (Tim, 94:95), was die Sache anspruchsvoll macht: „Du solltest keinen Fehler machen.“ (Tim, 97:104) Andererseits gibt es auch solche, die später von aussen ins Lokale reinkommen, folglich nicht in der Region verwurzelt sind und dadurch aber eher „heissere Themen“ angehen können. (Sandra, 115:122) Das Lokalressort gilt als Ressort für untereinander eher unterschiedliche (Urs, 91:92) insgesamt aber kontaktfreudige Menschen (Martina, 121:128), die es als wichtig erachten, was im Kleinen passiert (Andreas, 160:164). Ihnen wird dadurch auch mehr Offenheit zugeschrieben als etwa den wertkonservativ beschriebenen Kulturjournalisten, da sie sich mehr am Geschehen der Aussenwelt orientieren und die Welt als solche annehmen, wie sie ist (Urs, 304:320) statt intellektuell über sie zu urteilen.

Mit der Tätigkeit im Lokalen verbunden wird auch eine gewisse Genügsamkeit in den Eitelkeits-Ansprüchen, da im Lokaljournalismus die Möglichkeiten für Selbstdarstellung weniger gegeben sind und beispielsweise eitelkeitsfördernder Autorenjournalismus im Lokalen kaum stattfindet (Sandra, 145:155). Ihnen wird also, anders als anderen Journalisten, weniger Hang zur Selbstdarstellung attestiert: „Weil natuerlich Lokaljournalist zu sein nicht mit ganz so viel Prestige verbunden ist, wie, weiss auch nicht, jemand im Inland oder so. Dort ist es, ja dort ist es ein Wahrnehmungsgefaelle. Lokaljournalisten sind so... darf man das sagen? Fussabtreter irgendwo, die journalistischen. Ja.“ (Sandra, 124:137). Lokaljournalisten gelten bei vielen als die „unterste Kaste“ (Ingo, 115:116)

und das Ressort als „Lehrlingsgenre“ (Tim, 94:95) (wobei zwar der klassische Einstieg über das Lokale auch gegenwärtig abgelöst wird durch den Einstieg via Online und Gratiszeitungen (Mark, 130:131)). Darum wird den Regional- und Lokaljournalisten „Minderwertigkeitskomplexe“ (Doris, 118:119) oder auch Neid unterstellt: „Neid zwischen denen, welche eben zum Beispiel im Lokalressort arbeiten und vielleicht zwei Artikel schreiben muessen pro Tag, und denjenigen, welche vielleicht nur einen alle zwei Tage schreiben, oder drei. Blanker Neid.“ (Tim, 124:126) Gerade für ältere Journalisten im Lokalressort kann dieser Umstand, dass das Lokale als Lehrlingsgenre gilt, **problematisch werden**: „Diese Leute leiden darunter, dass eigentlich immer ein Drittel des Nachwuchses oder, nein, zwei Drittel oder vier Fuenftel weg bricht fortwaehrend, und in andere Ressorts geht. Und zurueck bleiben eigentlich die cleveren Alten, welche aus irgend einem Grund dort bleiben, und andererseits zum Teil ein wenig, ja sicher auch ein paar solche, die nicht so gut sind“ (Tim, 97:104).

Insgesamt wird das Lokalressort also geschildert als Sammelbecken von einerseits jungen, wegstrebenden und andererseits älteren, verbliebenen Journalisten, die sich auch von ihren Backgrounds und Ausbildungen her unterscheiden (Sandra, 34:41). Dieses Bild wird in der Literatur bestätigt: Regional- und Lokalzeitungen sind gemäss Beschreibung sowohl Einstiegsmedien wie auch Hort für Urgesteine.

Von den älteren Journalisten möchten manche bewusst am Ort bleiben: „Es gibt zum Beispiel aus oertlichen Gruenden Redaktoren, welche immer Lokalredaktoren bleiben, weil sie zum Beispiel nicht in Bern wohnen wollen, oder weil sie wirklich in Uster wohnen wollen, weil ihre Frau dort Gemeinderaetin ist oder Lehrerin. Und diese richten sich dann mit dem ein, und das sind nicht die Schlechtesten.“ (Tim, 94:95) Es gibt aber auch eben jene „Urgesteine“, also ältere Journalisten, die ganz einfach hängen geblieben sind: „Manche Lokaljournalisten, die sehr lange im Lokalen bleiben, gibt es eine gewisse Form von Verbitterung, dass sie nicht selbst mehr gefordert werden.“ (Mark, 31:32). Denn „wenn Leute lange im Lokalen verbleiben, ist das eigentlich, eher denkt man sich, ja, was ist mit dem, ist der da nicht weggekommen.“ (Mark, 37:38) So hängt die „Zukunftsfrage des Regionaljournalismus“ (Mark, 37:38) offenbar am Personal: „Was man schon merkt, ist natuerlich, dass die Leute eigentlich aus dem Lokal weg wollen. Man strebt natuerlich irgendwie nach hoeherem, das heisst, die lokalen Raeume werden dann relativ schnell zu eng, das empfinde ich aber als grosses Problem fuer viele Redaktionen, weil natuerlich das ist die eigentlich die Kernkompetenz vieler Zeitungen. Klar moechte man einen guten Mantel haben, aber man

moechte die guten Lokalgeschichten haben, viele Lokalteile sind aber natuerlich gegenueber dem Mantel sehr schlecht gemacht.” (Mark, 31:32)

Dadurch ist das Prestige von Lokaljournalisten letztlich umstritten: „Also jemand, der auf sich was haelt, der bleibt nicht ewig im Lokalen, sondern der geht hoeher. // Natuerlich sagen dann immer alle, oh ich finde das prima, was ihr im Lokalen so leistet, ja und so, aber wenn man jetzt irgendwen fragt, ja wenn man jetzt irgendwen fragt, wuerdest du da gerne arbeiten, dann sagen alle nein. Das heisst, man versucht sich, man versucht das Image so dieser Leute auch ein bisschen hochzuheben, aber im Grunde genommen ist das so, als wenn man sagt, ja, ja, ich moechte zwar nie arbeiten, aber der macht das auch ganz toll, irgendwie in irgend was weiss ich wo, in Wil in der Lokalredaktion oder sonst was.” (Mark, 34:35) Ansätze zur Verteidigung des Lokalen werden aber nicht nur mitleidig sondern auch ernsthaft unternommen:

„Alle wollen Kulturredaktor bei der Weltwoche oder Auslandsredaktor bei der NZZ sein. Kein einziger will zweiter Redaktor beim Toesstaler in Turbental sein. Ich moechte dich jetzt aber fragen, wer hat den interessanteren Job so am Montag Morgen? Dann moechte ich in Turbental beim Toesstaler sein, weil ich dort ein breiteres Arbeitsfeld habe, weniger Arbeitsteilung, weniger Spezialisierung, weniger Wiederholungen. Es gibt ganz viele Argumente. Ich habe mehr mit Primaerquellen zu tun, weniger mit Sekundaerquellen. Der Auslandsredaktor bei der NZZ ist doch nichts anderes als ein Textverwurstler. Der verwaltet ja nur fremdes Material. Und irgendwann darf er nach Afghanistan oder irgendetwas.“ – „*Warum diese Diskrepanz von...?*“ – „Weil wir natuerlich von der Bildung und von der Tradition her mit Wertvorstellungen ausgestattet werden, die mit den wahren Verhaeltnissen eigentlich nichts mehr zu tun haben.“ (Ruedi, 134:138)

Hierbei zeigt sich wiederum einerseits die Wertschätzung des direkten Kontakts (wie bei einem Reporter) gegenüber der weltfremden Analyse. Ebenfalls wird hier aber, wo Nähe zum Gegenstand der Berichterstattung Voraussetzung ist, ein nicht so hohes Bildungsniveau wie an anderen Orten im Journalismus einerseits attestiert, aber auch tatsächlich in der Literatur festgestellt. Dies darf in diesem als Analogie zur Gegenüberstellung zwischen Redaktoren und Reportern gewertet werden: So wie in manchen Unternehmen festgestellt werden kann, dass eine sehr operative Tätigkeit geringer gewertet wird als das Strategische, scheint es bei den Journalisten eine Abwertung des Vor-Ort-Gehens gegenüber der deutenden Analyse zu geben - bei Anerkennung, dass es den direkten Kontakt für den Journalismus eben braucht.

7.3.6.6 People, Lifestyle, Unterhaltung

Zu diesem Gebiet gehören das Gesamt von Unterhaltungsjournalisten in den Bereichen von Leben, People, Ratgeber aber auch die Journalisten von verwandten, manchmal eigenständigen Ressorts wie Reisen, Gastronomie oder Automobil. Journalisten in diesen Gebieten gelten als oberflächlich, naiv, gepflegt, kreativ und tren-

dy. Sie geniessen eher wenig Ansehen.

Dieses Ressort wird stark mit Frauen assoziiert, so sehr, dass oft wie selbstverständlich etwa von „Peoplejournalistinnen“ die Rede ist, wenn ansonsten die rein männliche Form verwendet wird. Sie werden oft verallgemeinernd auch als Stil-Journalisten bezeichnet. Diese gelten im Klischee als gut zurechtgemacht (Sandra, 67:86) und als solche, die „super gepflegt sind, immer eine schoene Frisur haben, immer top geschminkt, perfekt aufgetackelt sind.“ (Jolanda, 349:359). Sie gehen am meisten aus und haben viele soziale Kontakte (Martina, 76:83), sie wollen „moeglichst cool sein und ja nichts verpassen, was abgeht“ (Andreas, 115:116), sie gelten als kreativ (Doris, 22:26) und künstlerisch angehaucht (Michael, 34:50). Sie haben

„aber so einen Komplex, ein wenig, weil sie ueber etwas schreiben, was sie eigentlich selbst machen wollten, es aber nicht hingekriegt haben, irgendwie. Trinken und rauchen tun sie maessig... und ihre Taetigkeit ist mehr so Feigenblatt. Es geht ihnen gar nicht so um die Taetigkeit, sondern es geht ihnen darum, dass sie sagen koennen, dass sie das machen. Sie, wuerde ich jetzt mal sagen, sind oberflaechlich, auch ich-fixiert...“ – „Ich-fixiert?“ – „Ja, und ich glaube mit der Zeit, wenn man lange dort arbeitet, kriegen sie auch so ein bisschen den Groessenwahnsinn, weil sie koennen so quasi spielen, jetzt sagen wir die Lifestyle- und People, die koennen dann quasi sagen, was in ist und was out ist und so und ich glaube sie sind auch sehr, wenn sie nicht irgendwann merken, dass es eigentlich relativ profan ist, was sie tun, dann wechseln sie irgendwann in die PR oder so, weil dort gibt es einfach mehr Geld.“ – „Das heisst aber, viele haben es noch nicht ganz gemerkt, dass es relativ profan ist, was sie tun?“ – „Die, die ich kenn. Aber es kann durch-, die meisten, also fast alle sind Frauen eigentlich, alles Frauen, es sind alles relativ einfache Gemueter und auch ein bisschen wichtig, so ein gewisser Horizont fehlt, kann man sagen. // Sie sind so ein bisschen... unbeschwert trifft es wohl. Sagen wir unbeschwert, aber eben auch unvorbelastet. Unbeschwert, ich wuerde sagen, gesellschaftlich nur passiv engagiert, also mehr so ein bisschen an Partys gehen und so, ins Museum, an Vernissagen und das dann als Recherche verkaufen gehen.“ (Michael, 34:50)

Ein Mangel an kritischen und innovativen People-Journalisten wird beklagt. (Tim, 183:187) So sind ganz unten im Prestigeranking unter Journalisten: „Nachher ist fertig. Dann kommt nur noch das Tier.“ (Tim, 13:14) Dabei wird aber wie erläutert auch festgestellt, dass moderner Journalismus diese Hierarchien durcheinanderbringt und Formen des Unterhaltungsjournalismus in andere Gebiete eindringt.

7.3.6.7 Sport

Sportjournalisten arbeiten im Ressort Sport und sorgen für die Berichterstattung von Wettbewerben, Turnieren und Matches unterschiedlicher Sportarten.

Sportjournalisten sind eher ambivalent bewertet. Einerseits gelten sie als „eher ein bisschen hemdsaermig“ (Andreas, 154:158) und als weniger gut gebildet als andere Journalisten: „Die kommen oft auch ohne hoechere Schulbildung in diesen Job.“ (Ingo, 142:149). Mit ein bisschen Affinität zum Thema Sport, so die Annahme, kann jeder zum Sportjournalist werden, wenn gerade eine Stelle frei ist (Mark, 40:41). Sportjournalisten wird (wie den Kulturjournalisten) ein affirmativer Zugang zum Beruf zuge-

schrieben: „Dass dort Leute hingehen, die etwas toll finden und es auch toll finden, darüber zu schreiben. Vielleicht waeren sie gerne bei denen, ueber die sie schreiben, aber sie haben aus irgendwelchen Gruenden es nicht geschafft.“ (Andreas, 154:158). Die Rede ist auch **von einer Fan-Gemeinde:** „Zu wenig Distanz, sie sind eigentlich Fans. Das ist ein Nachteil, aber vielleicht gleichzeitig auch eine Bedingung fuer diesen Job. So lange du ueber Fussball schreiben kannst, muss du halt begeistert sein von diesem Zeug. Das sind jetzt vielleicht nicht uebermaessig misstrauische Menschen, wenn wir im Cluster bleiben wollen.“ (Ingo, 133:140). So wird auch angenommen, dass sie viel von der Materie verstehen (85:95) wobei aber ihre Aufgabe als nicht sehr anspruchsvoll angesehen wird: „Aeusserlich sind sie nicht viel sportlicher als andere, sie sind einfach reine Dienstleister quasi. Sie sind auch nicht wirklich kreativ, sie schreiben einfach irgendetwas, was passiert ist. Profane Berichterstattung.“ (Michael, 124:137) Sportjournalisten sind auch wegen ihrer Arbeitszeiten eher isoliert von den anderen Ressorts (Tim, 174:181 und Ingo, 142:149), sie haben ein tiefes Ansehen (Tim, 16:20) und leiden auch darunter (Ingo, 115:116). Gleichzeitig wird anerkannt, dass sie „zu Unrecht manchmal in die Pfanne gehauen“ werden (Heinz, 109:110). Wenn auch das Potential des Sportjournalismus für gute Texte zu wenig genutzt wird wegen des Zeitdrucks und den im Allgemeinen zu jungen, zu unerfahrenen Journalisten, gilt der Sport aber als ein eigentlich interessantes Ressort: „Ein irrsinnig tolles Feld, welches viel zu wenig genutzt wird“ (Heidi, 105:112). Sport ist „ein Abbild vom Leben, nur mit sehr viel einfacheren Strukturen“ (Heidi, 105:112), so werden Sportjournalisten geschätzt, die es schaffen ihrem Thema eine tiefgründige Seite abzugewinnen und Zwischentöne herausholen“ (Heidi, 105:112) oder etwa auf die „philosophischen Aspekte des fruehen Goals“ hinweisen können (Tim, 64:77).

In diesem Sinne finden sich durchaus Stimmen, die Sportjournalisten verteidigen:

„Und Sportjournalisten sind, finde ich, sind oft gefrustet, weil man ihren Intellekt nicht wahrnimmt. Wenn ich jetzt die Sportjournalisten im Tagi sehe, sind es hoch intelligente Leute, ich glaube, alles studierte, oft junge Typen, junge Maenner, sportlich selber, sehr intelligent, die immer kaempfen mit dem dummen Klischee, dass die Sportjournalisten so ein wenig Bier saufende Dummkoepe sind. Diese Sportjournalisten, welche ich kenne, sind von den besten Journalisten vom Tagi.“ – „Und warum diese Diskrepanz zwischen Realitaet und Wahrnehmung?“ – Vielleicht weil das Klischee zu stark ist. Vielleicht ist Sport halt auch, Sport hat zu tun mit Koerperlichkeit. Und Koerperlichkeit ist nicht intellektuell, und, natuerlich kommen dann auch immer wieder, es kommt wieder mal ein intellektueller Fussballer. Aber diese Leute, welche analysieren, sind eigentlich haeufig sehr intelligent, ist mir aufgefallen.“ – „Also, ich finde jetzt, das Panorama an Fragen, welche man einen Fussballer nach so einem Fussballspiel fragen kann...“ – Die sind nicht interessant.“ – „Das ist meistens recht banal. Drum habe ich auch das Gefuehl...“ – „Ja weisst du, was du einen Bundesrat fragen kannst, ist genauso banal. Du glaubst es vielleicht nicht, aber es ist unglaublich banal. // Ich finde, die Politik ist, how, wenn du schaust, Vasella-Interview, common! Give me a break. Das ist auch nicht interessant. Ich finde, nein, ich finde aber, es gibt viel zu analysieren, zum Beispiel Doping oder alles, gut, das sind relativ angewandte Fragen. Aber oft sind es ethische oder philosophische Fragen, wo geht es hin. Und diese Leute sind durchaus faehig, solche Sachen zu machen. Aber es mag sein, dass, ich finde, du hast recht, es hat einen Punkt, dass ein gewisser Teil von diesem Fach positivistisch ist. Es geht darum, an

einen Match zu gehen und etwas darüber zu schreiben. Wobei diejenigen Sportjournalisten vom Tagi, welche ich kenne, // welche die besseren Sachen machen, also die Redaktoren, Und das sind echt schlaue Leute, finde ich. Von diesen habe ich eine hohe Meinung.“ (Tim, 61:77)

7.3.6.8 Wirtschaft

Wirtschaftsjournalisten obliegt die Berichterstattung über wirtschaftliche Zusammenhänge. Je nach Zusammenhang werden sie auch zusammen mit Journalisten von Inland, Ausland, Lokales als Polit- oder Newsjournalisten subsummiert.

Bei den Wirtschaftsjournalisten wird insbesondere deren fachliche Kompetenz angezweifelt: „Glaubst du, ein durchschnittlicher Wirtschaftsjournalist hat eine Ahnung, wie eine Bank funktioniert? Oder koennte dir auf Anhieb erklæaren, was Rueckversicherung ist?“ (Ruedi, 110:114). So heisst es, im Wirtschaftsjournalismus „das sagen dir dann viele PR-Sprecher, sieht man ganz viele Leute auch, die keine Bilanz lesen koennen und dann da irgendwie rum ... so, ich glaube, es waere mal wirklich fies, wenn man da den Test machen wuerde und gucken wuerde, wie viele da wirklich eine Bilanz lesen koennen.“ (Mark, 40:41). Dies mache sie auch anfällig für Kampagnen: „Schlecht sind die Wirtschaftsjournalisten, die koennen meistens nicht einmal eine Kapitalfluss-Rechnung lesen. Die sind sicher sehr schlecht. Darum sind sie haeufig auch die Aggressivsten und die Kampagnen-Anfaelligsten, weil sie einfach nicht materiestark sind.“ (Heinz, 85:95) Es wird angenommen, dass rund die Hälfte wohl kein Wirtschaftsstudium aufweise (Mark, 40:41), der Grund für die fachlichen Mängel wird bei Schwierigkeiten in der Rekrutierung vermutet: „Also, es gibt so gewisse Pipelines, welche dem Journalismus die Leute zuspicken. Die Pipeline Historiker und Politologie spicken dem Inland zu, und Studium Wirtschaft spielt sie der Wirtschaft zu. Da aber viele Leute, welche Wirtschaft studieren, nicht Wirtschaftsjournalisten werden, sondern Manager oder so etwas, ist es eigentlich schwieriger auf dem Jobmarkt objektiv einen Wirtschaftsjournalisten zu finden, einen hoch qualifizierten, als einen Politjournalisten.“ (Tim, 106:107). Wobei diese Annahme auch hinterfragt wird mit dem Verweis auf die intrinsische Motivation, die für viele Jobsuchende ausschlaggebender sei als die Frage des Geldes (Ruedi, 116:126).

Dabei weisen diejenigen Wirtschaftsjournalisten, die qualifiziert sind, ein hohes Renommée auf. Wirtschaftsjournalisten haben im Allgemeinen ein hohes Prestige und werden je nach Einschätzung als ungefähr ebenbürtig oder über den Ressorts Inland und Ausland eingeschätzt. Dies mag auch im Umstand begründet liegen, dass Wirtschaftsjournalisten mit wichtigen, mächtigen Leuten in Kontakt kommen:

„Also, ich meine, der Chefredaktor ist praktisch immer ein Wirtschaftsjournalist. Wenn du nicht Wirtschaftsjournalismus gemacht hast, bist du praktisch nie Chefredaktor. Ich meine, wer ist der R.S.“ –

„Warum?“ – „Ja, weil Wirtschaftsredaktore Macht haben, weil sie mit mächtigen Leuten in Kontakt kommen, weil sie so auch wählbar werden, weil sie sich auch mit Verwaltungsraeten, welche sie nachher wählen, herumschlagen. Ich als Phil-Ier habe doch nie mit jemandem wirklich wichtigen, höchstens mit symbolischem Kapital, habe ich zu tun. Also, das darfst du nicht vergessen. Du sagst, die Zeitungen werden von Phil-Iern gemacht. Schau mal an, obendurch sitzen fast immer, nicht immer, aber sehr häufig sind es obendurch Wirtschaftsmenschen.“ (Tim, 258:262)

Den Wirtschaftsjournalisten wird Machtbewusstsein attestiert (Jolanda, 31:41) und eine stärkere Statusorientierung Richtung Geld und Image (Jolanda, 43:50), ausserdem wird vermutet, dass sie besser entlohnt werden: „Wirtschaftsjournalisten verdienen besser, sie finden halt Geld sehr wichtig, sind anders sozialisiert, sie kommen halt eben aus Wirtschaftsfakultäten oder Universitäten.“ (Urs, 94:101). So gelten sie unter den Journalisten als jene, die, weil sie sich in Wirtschaftskreisen bewegen, elegant und mit „Krawättchen und Umgangsformen“ daherkommen (Sandra, 67:86) und am ehesten Anzug tragen (Jolanda, 43:50).

Sie werden als konträr zu Kulturjournalisten empfunden (Tim, 174:181), man nimmt dabei an, dass sie nicht primär gerne schreiben, sondern sich für die Mechanismen der Märkte interessieren (Heidi, 93:100), es geht es ihnen um die Gültigkeit von Informationen und Analyse (Urs, 82:89):

„Ja wahrscheinlich weniger Sinn fuer Schoengeistige. Eine etwas brachialere Sprache. Noch mehr gefangen in (...) sind die am meisten in Terminologien drin gefangen sind oder stecken bleiben. Hoherer Grad an Genauigkeit in der Information, Zahlen spielen halt oft eine Rolle, sie haben vielleicht mehr Sinn fuer, das kann man wohl nicht verallgemeinern, aber tendenziell, eher eine Ader fuer mathematische Mittel die Welt zu beschreiben. Mehr Freude an einem schoenen Diagramm als ein Feuilletonist. Feuilletonisten sind vielleicht, sie haben am ehesten das Gefuehl sie muessten alles mit Sprache ausdruecken koennen. Wachrenddem jetzt Sportjournis oder Wirtschaftsjournis auch mal auf ein Diagramm oder Zahlen vertrauen.“ (Urs, 90:101)

7.3.6.9 Wissenschaft

Wissenschaftsjournalisten arbeiten, wo vorhanden, im Ressort Wissen und berichten über wissenschaftliche Themen. In ihrer ausgeprägten Vorsicht, Seriosität und Genauigkeit sind sie atypische Journalisten, welche die gebotene Schnelligkeit meist nicht vorweisen können.

Wissenschaftsjournalisten werden als „Akademiker mit einem Mitteilungsdrang“ (Ingo, 67:71) charakterisiert: „Die machen auch nicht viel Anderes als Forscher, aber sie gehen nicht so weit. Dafuer wollen sie es lieber breiter vermitteln als ein Akademiker, der sehr tief geht aber wenig Wirkung in die Breite erzielt.“ (Ingo, 67:71). Weiter wird angenommen, dass Wissenschaftsjournalisten eher vorsichtige Charaktere sind:

„Wissenschaftsjournalisten, die sind, die haben ein wenig etwas Aehnliches wie Kultur. Die sind eigentlich immer beleidigt, die wollen eigentlich nie schreiben, weil sie immer finden, man kann noch nicht darüber schreiben. Wissensjournalisten haben immer das Gefuehl, dass die Wissenschaft eigentlich viel zu kompliziert ist, um sie zu vermitteln. Und sie sind eigentlich immer latent beleidigt, dass man will, dass sie

darueber schreiben. Und sie haben so ihre Referenzpunkte, die beruehmten grossen Zeitschriften. Ich glaube, die heissen Nature und die andere Science. Und wenn etwas im Science publiziert ist, dann gehen sie es anschauen, und dann kann man darueber schreiben. Wissensjournalisten, das faellt mir auf, sind oft diejenigen, die nicht schreiben wollen, weil sie sagen, man kann noch gar nicht schreiben.“ (Tim, 61:62)

Dabei ist die Annahme, dass ihnen diese Eigenschaft im Bezug auf die journalistische Karriere im Wege steht: „Ich meine, das Wissen ist, das Wissen, das sind wirklich so ein wenig die Introvertierten, Stille, welche ganz serioes sind. Die haben eigentlich einen Seriositaetskomplex. Die wollen so serioes sein, so wahnsinnig serioes. Natuerlich gibt's auch Leute, die guten Leute. Diejenigen, welche gut sind, welche erzahlen koennen im Wissen, machen schnell Karriere.“ (Tim, 183:187). So wird das Klischee herumgereicht, dass Wissenschaftsjournalisten beispielsweise an Parties nicht tanzen (Jolanda, 346:347).

7.3.6.10 Vergleich

Mit den dargelegten Charakterisierungen je nach Ressort konnte sehr deutlich aufgezeigt werden, wie die Persönlichkeiten darin unterschiedlich beschrieben werden. Interessanterweise haben die zugeordneten Persönlichkeiten oft einen Bezug zum Gegenstand der Berichterstattung und widerspiegeln diesen.

7.3.7 Gegenüberstellung je nach Zugehörigkeit zum Medium

7.3.7.1 Abgrenzung nach Art oder Erscheinungsrhythmus

Unterschiedliche Beschreibungen ergeben sich auch je nach Medium oder Erscheinungsweise: Ähnliche Charakterisierungen respektive summarische Einschätzungen ergeben sich für das „Sammelbecken“ der Gratiszeitungs-, Online- und Nachrichtenjournalisten, die also offenbar als ähnliche Gattungen aufgefasst werden. Verwandt mit ihnen sind die Boulevardjournalisten. Weniger klare Beschreibungen erfolgten zu den Tagesjournalisten, während die Monatsjournalisten wiederum grosse Überschneidungen aufweisen mit den Autoren (die nachfolgend charakterisiert werden).

7.3.7.2 Gratiszeitungs-, Online- und Nachrichtenjournalisten

Journalisten, die bei Gratiszeitungen arbeiten, werden oft in Verbindung mit Onlinejournalisten (also Journalisten, die für Internetportale arbeiten) genannt. Mit ihnen verwandt sind Journalisten in Newsrooms oder Agenturjournalisten, die Nachrichtenmeldungen verfassen. Zusammenfassend soll diese Art von Journalisten hier Gratiszeitungsjournalisten genannt werden.

Diese Gattung geniesst schilderungsgemäss wenig Ansehen. Gratiszeitungsjournalisten gelten als „neue Journalistentypen“. Gratiszeitungen, Online und auch Agenturen als „Cluster“ gelten als Portal in die Arbeitswelt für junge, noch wenig ausgebildete Journalisten, die in ein kurzatmiges Geschäft mit hoher Fluktuation einsteigen. In diesem Sinne werden sie statt als Journalisten auch als „Informationsverarbeiter“ bezeichnet, ähnlich zum Agenturjournalismus: „Moeglichst schnell jemanden... moeglichst... wie frueher die Agenturen, eigentlich hat sich der Agenturjournalismus wie rausgedraengt, auf verschiedenste Medien, Informationstraeger.“ (Urs, 202:212)

In der abwertenden Schilderung könnte auch eine Reaktion auf den Medienwandel enthalten sein. Gratiszeitungsjournalisten werden in dieser Lesart als Boten für neue Formen des Journalismus wahrgenommen. Sie gelten als junge (Jolanda, 76:83), flexible Mitarbeiter, die eher unsorgfältig arbeiten und auf Funktionstüchtigkeit und Schnelligkeit getrimmt sind.

Der Einstieg in die journalistische Praxis wird nämlich heute oft via Gratiszeitungen oder Online gesucht, weil die Anforderungen nicht so hoch sind wie andernorts: „Die arbeiten zum Beispiel mal fuer 20 Minuten online, fuer das Newsnetz oder irgendwie fuer das Hauptblatt von 20 Minuten, ich glaube natuerlich schon, dass die Gemeinsamkeit ist, dass die Recherchetiefe relativ flach ist irgendwie, dass man relativ viel produziert und relativ kurz ist und... // Und ich glaube schon auch, dass das viele ganz bewusst als Sprungbrett nutzen. Und die Verlage machen die Tore ja auch auf, weil die Anforderungen jetzt nicht riesig sind.“ (Mark, 130:131) Dies verändert auch die generelle Zugangshürde zum Journalismus, so die Annahme: „So durch die Gratiszeitungen wurde die Schwelle schon tiefer, einzusteigen, glaubs.“ – „Die Anforderungsschwelle?“ – „Ja, auf eine Art die Anforderungs- aber auf eine andere Art aber auch die Hemmschwelle. Man geht schneller mal bei einem 20 Minuten zum Mitmachen, dort ist die Fluktuation auch hoch“ (Urs, 31:35). So sind diese Journalisten oft relativ schlecht ausgebildet: „Jetzt formal ausgebildet meine ich jetzt, mit Volontariaten oder so.“ (Mark, 28:29).

Gratiszeitungsjournalisten stehen also oft am Anfang der Karriere und finden beim Einstieg via Gratiszeitung oder Onlineportal ein Sprungbrett (Jolanda, 76:83), denn dies gilt beispielsweise als gute Vorbereitung für eine Tätigkeit im Boulevardjournalismus (Martina, 58:74). Ausserdem finden Junge dort auf eine Weise auch freiheitliche Bedingungen vor, die andernorts nicht vorhanden wären:

„Ich glaube, dass viele Leute natuerlich bei diesen ganz neuen Sachen auch geniessen, dass sie da nicht diese ganz harten Hierarchien haben. // Bei den Gratismedien ist das natuerlich schon gang und gaebe, dass die Leute sehr jung sind und als Ressortleiter auch schon Verantwortung dann uebernehmen und

das ist der eine Punkt, den viele dann dabei... dann schon auch bei der Stange haelt, ja, dass man mehr Verantwortung bekommt und das andere ist natuerlich schon, dass die auch die Moeglichkeit haben, ein bisschen multimedialer zu arbeiten. // Also man hat da Spielwiesen, kann sich entwickeln und so und zum Teil ist es wahrscheinlich dann auch so, dass der Online... ich packe das wirklich Online und Gratis, so ein bisschen die Funktion uebernommen hat, die frueher die Lokalredaktionen hatten. Manche... frueher war der klassische Einstieg ja im Lokalen und heute gibt es schon auch sehr viele, die dann tatsaechlich so einsteigen.“ (Mark, 130:131)

Was ihnen fehlt ist aber die Profilierung - als zu sehr angepasste Menschen ohne Ecken und Kanten sind sie für den „wirklichen Einstieg“ in den „eentlichen Journalismus“ nicht prädestiniert. Denn Gratiszeitungsjournalisten werden sarkastisch geschildert als „ideale Mitarbeiter“: „Das ist eigentlich der Typ, der heute verlangt wird, ohne Ecken und Kanten.“ (Heidi, 69:76) Sie sind flexibel (Martina, 58:74) und auf Geschwindigkeit getrimmt sind und haben es „innerhalb von dieser Gratiszeitungs-, Online- und Radiowelt voellig verinnerlicht haben, dass es wichtig ist, irgendetwas vor allen anderen zu haben. So irrelevant dass das auch sein mag. Hauptsache du hast etwas, was all andern nicht haben und du hast es vor ihnen. Es gibt so diese Journalisten, die das als Hoechstes ansehen. Und dann gibt es die Journalisten, die eher finden, das ist ja laecherlich. Nur weil du es fuenf Minuten vor den andern hast, hat es nicht mehr Bedeutung.“ (Andreas, 118:119) Sie werden diesbezüglich jedoch auch als unreflektierter als andere Journalisten geschildert: „Da ist alles viel schneller, vielleicht so ein wenig, ein wenig boese gesagt, unreflektierter. Auch dass man sich einfach im Internet bedienen kann, man nimmt einfach, man saugt das herunter. Es faellt mir schwer. Ich kenne nicht viele. Es faellt mir schwer, das zu verallgemeinern. Weisst du, ich moechte nicht unfair sein. Da gibt es auch serioese Leute. Aber ich habe einfach auch schon Leute gesehen, wo ich fand, das ist schon etwas unbedarft.“ (Peter, 175:176) Es heisst, Gratiszeitungsjournalisten fragen bei Recherchen nicht kritisch nach, weil sie unter Druck stehen (Doris, 19:20) aber auch weil sie es gar nicht richtig wissen wollen und ihnen der Drang sich zu profilieren fehlt (Heinz, 190:191).

Insofern gelten sie nicht als richtige Journalisten, da ihnen die wesentliche Eigenschaft, der Antagonismus, fehlt. Die Tätigkeit als Gratiszeitungsjournalist scheint insofern als Weg zum Ziel akzeptiert, aber kein eigentlicher Berufswunsch zu sein: „Ich persoenlich habe noch nie einen Gratiszeitungsjournalisten getroffen, der gesagt hat, er wolle ein Leben lang als Gratiszeitungsjournalist bleiben. Noch nie.“ (Jolanda, 76:83) Denn der redaktionelle Alltag wird insgesamt als doch sehr „kurzatmig“ geschildert: „Hauptsache man kommt irgendwie rein in den Job, nach drei... zwei, drei, vier, fuenf Jahren, wenn ich dann mit denen so spreche, merken viele auch dieses sehr kurzatmige Onlinegeschaef ist das

eigentlich, Story, zwei Anrufe, Story, zwei Anrufe. Ja ohne denen jetzt unrecht tun zu wollen, aber das ist natuerlich eher das Tagesgeschaef von denen, wollen dann auch viele dann irgendwie weg und zu laengeren und tiefer gehenden Recherchen irgendwie aufbrechen.“ (Mark, 28:29)

So spielt bei Gratiszeitungsjournalisten auch deren Persönlichkeit keine grosse Rolle für die Berufsausübung, die Möglichkeiten zur Profilierung sind gering: „Es ist auch eine Frage, wie man Journalismus definiert. Wenn man ihn als Bit-und-Byte-Dienstleistung definiert, dann spielt die Persoenlichkeit des Journalists nicht so eine grosse Rolle. Es spielt eigentlich keine Rolle, wie du strukturiert bist, wenn du fuer 20 Minuten arbeitest, das ist doch scheissegal. Ich meine, du kuerzst einfach irgendwelche Agenturmeldungen oder du schreibst irgendwelche Standardgeschichten nach Standardmuster, es spielt keine Rolle, erstens kann das jeder und zweitens ist das eigentlich auch nicht Journalismus, sondern das sind Informationsdienstleister.“ (Heinz, 133:134) Agenturjournalisten zeichnen auch nur dann ihre Artikel, wenn sie eine ganz besondere Leistung darstellen (Ingo, 82:107), denn im Agenturjournalismus wie auch bei Gratiszeitungen und Onlinemedien „geht es eben mehr darum dabei zu sein und mitzumachen und mehr auf das zu reagieren, was ausserhalb von der eigenen Empfaenglichkeit passiert.“ (Urs, 202:212) So werden diese Art von Journalisten bisweilen aus der Kategorie Journalisten ausgeschlossen (Jolanda, 337:344), denn ihre Arbeit wird wenig geschätzt: „Viele von denen machen ja eh nichts anderes, als die Agenturen anders zusammenzukurzen, so dass am Ende nur noch das Falsche drin steht.“ (Jolanda, 76:83)

Die Geringschätzung kann allerdings auch als Reaktion auf den durch Gratiszeitungen angestossenen Wandel gewertet werden. Vorbehalte gegenüber Gratiszeitungsjournalisten sind da, aber nicht auf persönlicher Ebene: „Ja, das gibt es heftig. Das ist dann natuerlich naturgemaess bei diesen Politischen ganz, ganz hoch. // ja, es gibt schon solche, welche Duenkel haben, ja. Aber es ist oft auch weniger auf der menschlichen Ebene als vom Tagi zu den Gratiszeitungen, nicht unbedingt vom Tagi-Journalist zum Gratiszeitungsmenschen.“ (Tim, 336:343) In der Abwehrhaltung bestehen aber Ambivalenzen:

„Also was ich erlebe gibt es zwei Methoden, es gibt die ueberhebliche Methode. Also du sagst, das sind alles Pfeifen. Das ist jetzt weit verbreitet.“ - „*Wer sind alles Pfeifen?*“ - „Alle die Neuen, also Online, Splits, Gratiszeitungen, Radios, sind einfach alles Pfeifen, die keine Ahnung haben und nicht schreiben koennen. Und wir beim Tagi sind die geilen Siechen.“ - „*Das waere eine Abwehr?*“ - „Genau, das ist eine Abwehrhaltung. Aber die ist komischerweise ist die, hoere ich die eher von den Aelteren habe ich das Gefuehl, und die haben das wirklich das Gefuehl, obwohl es meiner Meinung nach teils ueberhaupt nicht stimmt. Das ist eine relativ weit verbreitete Haltung und dann die andere Haltung ist so ein bisschen wir muessen mit denen, ist so ein bisschen die Kopierer-Haltung. Eben dass man dann, das Primeur-Verfahren von den Gratis- und Onlinemedien dann uebernimmt, dass man versucht sie zu kopieren. Das sind so die beiden Extreme.“ - „*Das waere eine Ueberaffirmation.*“ - „Ja, genau das ist das ueberaffirmative. Und dabei eigent-

lich die eigenen Qualitaet uebersieht indem man sie kopiert.“ (Andreas, 283:293)

Gründe lassen sich ja durchaus dafür finden, dass auch Gratiszeitungsjournalisten Anerkennung finden, denn die Leserzahlen, der ökonomische Erfolg, gibt ihnen in einem gewissen Sinne recht.: „Ja, es sind die mit den Minderwertigkeitskomplexen.“ – „Wieso denn das?“ – „Ja, weil natuerlich von aussen wird das nicht ernst genommen, Gratiszeitungsjournalismus. Ich habe irgendwann gedacht ich verteidige es nicht mehr, aber wie oft habe ich gehoert, ah nein Gratiszeitungen lese ich prinzipiell nicht und dann liest es ja doch jeder.“ (Martina, 58:74)

7.3.7.3 Boulevardjournalisten

In der öffentlichen Wahrnehmung teilen sich die Journalisten gemäss Imagestudien in zwei Gattungen: Seriöse Journalisten und Boulevardjournalisten. Vorliegend bestätigt sich in der Schilderung von Journalisten selbst diese grundlegende Spaltung nicht: Boulevardjournalisten werden unter Journalisten nicht sehr deutlich von anderen Subgruppen differenziert. Die Beiläufigkeit der Nennung der Boulevardjournalisten als Subgruppe ist ein Hinweis darauf, dass Journalisten wie von einer Auskunftsperson erläutert gewisse Praktiken des Boulevards („Wittwenschütteln“) zwar verurteilen mögen, aber Boulevardjournalisten als Personen keine marginalisierte Gruppe darstellen.

Boulevardjournalisten arbeiten in Boulevardmedien und setzen sich innerhalb ihres Mediums auch mit entsprechenden Themen auseinander. Der Boulevardjournalist gilt als Gegenpol zum Vertreter von seriösen Zeitungen wie etwa der NZZ. Dies ist auch äusserlich schnell erkennbar: „Der NZZ-Journalist war wirklich ein Krawatten-Traeger. // Er war der, der aus dem Hause NZZ gekommen ist. Und mit einem wahnsinnigen Spesenkonto ausgestattet. // Natuerlich der Blick-Journalist auch, wenn man diese zwei, also die Gegenpole nimmt. Also den Blick-Journalisten kennt man auch.“ – „Wie hat man denn den Blick-Journalisten erkannt?“ – „Ja, mit Lederjacke und meistens ein bisschen bullig. Es ist wirklich fast wie im Klischee. Bisschen bullig und sofort dabei, ueberall. Und sehr ein direkter Draht, sehr. Einfach hin und tack. Und der andere hat das Gefuehl, er kennt ihn schon jahrelang. Ein Boulevard-Journalist muss diese Naehة schaffen koennen.“ (Heidi, 114:121)

Boulevardjournalisten zeichnen sich also darin aus, dass sie bei Auskunftspersonen die erforderliche Nähe und Unmittelbarkeit auf Knopfdruck – also funktional - herstellen können ohne dass ihnen (wie vielen anderen) mangelnde Distanz zu ihrem Gegenstand vorgeworfen würde. Das Beherrschen eines sehr direkten, nahen Um-

gangs mit Auskunftspersonen ist für Boulevardjournalisten eine Tugend. Gleichzeitig gelten sie aber auch als Choleriker, die auf den Redaktionen fluchend rumbrüllen (Mark, 199:200). Dies wird mit ihrem Zynismus in Verbindung gebracht:

„So, irgendwie verwundert einen vielleicht auch nicht, ist klar. Es muss auch eine gewisse Form von Zynismus vielleicht mitbringen, um diese Blut- und Spermageschichten irgendwie zu machen und da ist ja auch ein Ventil, ich habe keine Ahnung. Wobei sich das natuerlich schon auch damit bricht, das ist das was ich eingangs gesagt habe, die Leute haben auch relativ wenig Beruehrungsangste mit dem Boulevard. Es gibt ja schon auch Leute, die dann von den sogenannten serioesen dahinwechseln. // Es gibt ja auch Leute, die vom Blick mal zur NZZ gegangen sind und von der NZZ zur Blick, das gibt es in Deutschland nicht. Gibt es ganz, ganz wenig.“ (Mark, 202:206)

Wechsel zwischen den Polen sind also möglich. Boulevardjournalisten sind innerhalb der Journalisten zwar umstritten, aber dennoch akzeptiert. Dies kann auch so erklärt werden: „So Boulevardjournalisten, dann sind sich alle einig, was die machen ist so grenzwertig und man koennte es nicht und trotzdem hast du eine gewisse Bewunderung, oder, hab ich jetzt das Gefuehl, oder vielleicht Abscheu, aber auch dort spielt ein bisschen Bewunderung mit rein, wenn die zum Beispiel, wenn die zu einer Frau gehen, deren dreijaehriges Kind aus dem Auto gefallen ist und tot ist. Und man denkt, das ist ja wahnsinnig, jetzt gehen die zu dieser Frau und bringen die zum Reden. Aber schlussendlich koenntest du das nicht aber du weisst gleichzeitig, du liest es eben doch, es hat eben doch....“ (Michael, 97:98) Boulevardjournalisten erfüllen anerkanntermassen ein Bedürfnis, darum entsteht keine Konfliktlinie zwischen Journalisten mit Seriositätsanspruch und Boulevardjournalisten: „Darum habe ich gesagt der Boulevardjournalist... du kannst sagen das ist ethisch wertbar, kannst du sagen, ist voellig scheisse, weil die gehen Witwen schuetteln, gehen Muetter, die ihr Kind verloren haben belaestigen, aber du kannst sagen, das was am Schluss rauskommt, ist etwas, was gelesen wird also hat es quasi den Zweck erfuehlt. Es wird nicht gewertet. Du musst alle Gattungen irgendwo unterbringen und das ist auch allen bewusst, darum bleibt es auf einer sachlichen Ebene.“ (Michael, 217:224)

Weil das betont funktionale Herstellen von Unmittelbarkeit und Nähe auch eine Form journalistischer Leistung darstellt (analog zur Dialektik von Nähe und Distanz allgemein, wie bei den Ausführungen zur Distanziertheit erläutert), können dadurch allenfalls auch freiwillige Wechsel erklärt werden von Journalisten, die von „seriösen“ Medien zu Boulevardzeitungen wechseln. Spielarten eines „intelligenten Boulevards“ werden auch als zeitgemässe Journalismusformen geschildert, die auf Redaktionen Verbreitung finden (Tim, 16:20).

7.3.7.4 Tagesjournalisten

Tagesjournalisten schreiben für tagesaktuelle Zeitungen. Sie werden selten direkt so benannt, sind jedoch eine Art Gegenkategorie zu den Wochen- und Monatsjournalisten. Sie sind schnelle Handwerker mit vergleichsweise wenig Profilierungsdrang und werden für ihre tägliche Routine als eigentliche Leistungsträger im Journalismus geschätzt. Denn im Tagesjournalismus herrscht ein hoher Druck, Tagesjournalisten müssen schneller arbeiten (Tim, 109:119) und schneller „rauslassen“ (Sandra, 16:32) als Wochen- oder Monatsjournalisten. Darum wird für Tagesjournalisten auch eine entsprechende Persönlichkeit angenommen: „Tagesjournalisten sind schneller und haben eine gewisse Nonchalance. Sie sind noch oberflächlicher, ein bisschen weniger eitel vielleicht auch...“ – „*Warum weniger eitel?*“ – „Sie haben weniger Zeit am Text zu putzeln. Es ist nicht so in Stein gemeißelt. Man hat das Gefühl so, produzieren, fertig, produzieren, fertig. So.“ (Urs, 106:113). Tagesjournalisten werden eher als „im Raederwerk“ und im Dienst der Zeitung stehend geschildert, während die Autoren sich selbst profilieren (Heidi, 168:178). Sie verbinden aber Stolz mit ihrer Produktivität: „Tagesjournalisten sehen sich teilweise so ein bisschen...die haben eher so ein handwerkliches Bild von ihrer Arbeit. Rauslassen, rauslassen, rauslassen. Einfach so ein bisschen ein Arbeiterbild. Im Stil von: Es ist hart jeden Tag und jeden Tag muss man etwas liefern. Die das aber auch noch cool finden. Genau dass sie so ein bisschen grob und schnell sein müssen.“ (Andreas, 121:128). Darum werden Tagesjournalisten trotz ihres geringeren Prestiges im Vergleich mit Wochen- und Monatsjournalisten durchaus geschätzt: „Aber was ich aber wirklich bewundere, dass sind diese Tages-Journalisten, die am Morgen eine Pressekonferenzen haben, am Nachmittag machen sie noch etwas, gehen auf die Redaktion, und schreiben das bis um zehn Uhr oder zwölf Uhr. Und zwar auf eine Art, bei der es nach etwas aussieht. Also, das sind die, die ich am meisten bewundere. Und dann vor allem wenn sie in den Regionalzeitungen sind, wo sie dann noch Widerstand leisten müssen gegen Druck von Inserenten und den eigenen Verleger und Pressure-Groups in den Doerfern. Das sind fuer mich die Helden im Journalismus.“ (Heidi, 48:49)

7.3.7.5 Wochen- und Monatsjournalisten

Wochen- oder Monatsjournalisten arbeiten für Medien, die im wöchentlichen oder noch länger auseinander liegenden Rhythmus erscheinen. Zu ihnen zählen im Prinzip zwei unterschiedliche Varianten. Das meiste, was über Wochenjournalisten gesagt wird, kann bei den Autoren nachgelesen werden. Zu den Wochenjournalisten gehören aber auch Rechercheure und Primeurjäger bei Sonntagszeitungen oder

Nachrichtenmagazinen. Insgesamt lässt sich als Gemeinsamkeit von Wochen- und Monatsjournalisten nur ein besonders hohes Prestige ausmachen (Sandra, 139:143). Die Arbeit im Wochen- oder Monatsjournalismus wird nämlich von vielen Journalisten angestrebt „aber schaffen es halt einfach nicht, weil es viel weniger Stellen gibt dort.“ (Andreas, 121:128). Sie gelten gegenüber den Gratiszeitungs- und Onlinejournalisten als „das andere Ende der Auslese“ und werden in der Regel besser bezahlt und haben mehr Zeit für ihre Geschichten (Mark, 133:137). Der Wettbewerb unter den Wochenjournalisten, besonders Sonntagszeitungen, ist demnach gross. Den Journalisten, die dort arbeiten, wird folglich die Fähigkeit zugeschrieben, sich mit dem nötigen Biss durchzukämpfen (Mark, 139:140). Wobei die Ehrbietung auch relativiert wird, da die Tätigkeit im langsameren Wochenrhythmus auch als einfach geschildert wird: „Magazin-Journalismus kann jeder machen, wenn er genuegend Zeit hat ... // Und ein bisschen Sprachgefuehl und ein bisschen Gefuehl fuer Formen und so. Das kann eigentlich jeder machen... Das ist ein Gluecksfall, wenn man dort hinkommt.“ (Heidi, 48:49)

7.3.7.6 Vergleich

In der Literatur zeigt sich, dass der Bildungsstand der Journalisten höher ist, je renommierter das Medium ist. Wenn auch nicht so deutlich wie bei den Ressorts ergeben sich auch bezüglich der zugeschriebenen Persönlichkeiten je nach Medium und Erscheinungsweise Unterschiede. In diesen Charakterisierungen spielen (viel mehr als bei den Ressorts) Bewertungen und Prestige eine Rolle. Nicht Boulevardjournalisten stehen am Ende der Auslese - wie durch Ausführungen in der Literatur allenfalls vermutet werden könnte. Sondern die Gratiszeitungs-, Online- und Nachrichtenjournalisten, denen die Zugehörigkeit zum Journalismus bisweilen gar abgesprochen wird. Deren Missbilligung erfolgt jedoch nicht direkt aufgrund derer Persönlichkeit, sondern als Ausdruck einer Abwertung ihrer Aufgabe, die in einem reibungslosen (nicht-antagonistischen) Funktionieren der Informationsverarbeitung mündet.

7.3.8 Einzelne charaktertypische Schilderungen

7.3.8.1 Autisten, Schreibtischtäter

Autisten oder Schreibtischtäter werden als Gattung von Journalisten bezeichnet, welche das für Journalisten eigentlich wesentliche Kriterium der Offenheit und Kontaktfreude nicht erfüllen. Sie werden darum tendenziell negativ charakterisiert.

„Es faellt mir auf, dass relativ viele, was mich sehr erstaunt, Journalisten autistisch veranlagt sind.“ – „*Wie meinst du das?*“ – „Ich kenne viele Journalisten, die nicht gerne Kontakt mit anderen Menschen haben. Was ich wirklich schlimm finde. Eben weil... ich wuerde sagen, das Idealbild waere fuer mich, dass man sehr neugierig ist, auf Leute zugeht und mit Leuten reden will. Ich kenne viele Journalisten bei denen das Gegenteil der Fall ist, ich kenne Sportjournalisten, die an keinen Sportanlass gehen, an keinen Match gehen, sondern alles im Fernsehen schauen, weil sie sonst Kontakt mit anderen Menschen haben muessten. Ich kenne Journalisten, die Angst haben ein Telefon in die Hand zu nehmen, um etwas nachzufragen. Das ist mir aufgefallen. Vielleicht hat es nicht mehr als sonst, aber mich erstaunt es halt wirklich in dem Berufsstand, oder.“ – „*Und warum glaubst du ist das so? Warum sind die so kontaktscheu?*“ – „Vielleicht sind das mehr Journalisten, die eher darum Journalisten sind, weil ihnen die Sprache wichtig ist. Ich habe das Gefuehl das sind Journalisten, die sehr sorgfaeltig schreiben, oft. Journalismus hat ja mehrere Seiten. Die Recherche, die Auseinandersetzung mit anderen Menschen aber auch das Schreiben selbst. Es gibt so viele Leute, das ist eine Hypothese, aber weisst du, die zum Beispiel in der Schule immer gute Aufsaeetze geschrieben haben. Von dort her kommen. Die gerne Schreiben und darum Journalist geworden sind.“ – „*Und das heisst sie verkruechen sich lieber am Schreibtisch und formulieren schoene Saelze, als das Material zu beschaffen.*“ – „Genau. Vielleicht waeren sie lieber Schriftsteller als Journalisten.“ (Jolanda, 4:14)

Autisten werden als stille Schaffer (Jolanda, 304:311) beschrieben. Soziales oder extrovertiertes Verhalten liegt ihnen nicht, sie machen zwar gute Arbeit, sie funktionieren aber nicht gut im Team (Michael, 97:98). Das kann auf Redaktionen durchaus zu Konflikten fuehren, beim Argumentieren oder auch wenn Änderungen eingefuehrt werden sollen (Martina, 130:152 und 166:170) Sie gelten eher als Auslaufmodell (Jolanda, 304:311) respektive wird geschildert, dass sich unter ihnen eher ältere Journalisten finden: „Ich glaube es gibt die stillen, introvertierten, tueftelnden Werker, die vielleicht ein grossen Wissen haben, irgendwo, die aber vielleicht... Das sind fuer mich die aelteren Journalisten, die irgendwie... Die toben sich dann einfach sprachlich aus, wenn sie ihren Artikel schreiben und die sind in den Recherchen vertieft, also so ein bisschen das moenchsmaessige...“ – „*Moench?*“ – „Ja, wie so Moenche... Sagen wir so Kapuzinermoenche in ihrer Zelle, die einfach sehr, also es gibt dann gewisse... // Also, da fragt man sich auch, wie kommt so einer an Leute heran, wie holt so einer die Leute auch ab, dass er etwas herauskriegt... Wo- bei, das ist ja dann vielleicht eine Fehleinschaetzung von mir... In einem Zweierteam dann ploetzlich, also bilateral, die vielleicht ihre Staerken ausschöpfen koennen.“ (Raffael, 40:44) Erklärt wird der Umstand damit, dass anderweitig motivierte Journalisten im Verlauf der Karriere eher die Tätigkeit oder den Beruf wechseln:

„Also, ich finde das relativ erklarbar, das sind die, die vielleicht ihre Ambitionen haben, dass sie, sagen wir mal, dass sie etwas gut recherchieren wollen, dass sie eine gute Geschichte haben wollen, dass sie thematisch bei der Sache sind. Das sind dann tendenziell auch die, die am laengsten in ihrem Beruf bleiben. Waehrend jetzt zum Beispiel die karrierebewussten Jungen, sagen wir, die streben hinauf und einige von diesen werden dann Chefredaktoren und die anderen wechseln dann irgendwie das Metier und gehen in die PR-Branche... Und darum sind die, die wirklich bis sechzig im Journalismus bleiben, sind fuer mich meistens die Stillen, so die moenchsmaessigen.“ (Raffael, 61:65)

7.3.8.2 Autoren, Edelfedern, Literaten

In dieser Gattung finden unterschiedliche Journalisten zusammen, die aber als ver-

wandt wahrgenommen werden: Dazu gehören die Autoren, also besonders profilierte Journalisten, die sich nahe an der Literatur bewegen und oft im Wochen- respektive Magazinjournalismus tätig sind. „Magazinjournalist“ wird oft als synonyme Begriff verwendet. Auch Kolumnisten zählen dazu. Sowie besonders gute, durch die Besonderheit ihrer Schreibe und ihren persönlichen Ansatz herausragende Tagesjournalisten, die selten tagesaktuell und oft für unterschiedliche Ressorts tätig sind.

Autor zu sein und sich als Journalist in vielerlei Dimensionen Richtung Literatur zu bewegen entspricht dem Wunsch mancher Journalisten „mehr als nur Altpapier“ zu produzieren (Doris, 229:233). Bei Autoren ist aber auch abschätzig die Rede von „verkappten Schriftstellern“, die eigentlich davon ausgehen zu etwas Höherem als Journalismus geboren zu sein und sich sehr ernst nehmen (Heidi, 39:46). Autoren gelten als schwierig und schwer integrierbar: „Autorenjournalisten sind gnadenlos eitel, gnadenlos sensibel, divenhaft, mit komischer Kuenstlerauffassung ihres eigenen Jobs. Und das muss man irgendwie in ein Gleichgewicht bringen erstens mit den Anforderungen eines Teams, mit dem man zusammen arbeitet, mit den Anforderungen der Redaktionsleitung, die lenken, was die Autoren machen. Es sind nicht einfach reine individuelle Erguesse. Dort kommt es zu Konflikten, aber das ist auch der Motor.“ (Ingo, 151:161) Autoren wird ein hohes Mass an Selbstbewusstsein zugeschrieben (Mark, 151:158). Sie stellen sich gerne in den Mittelpunkt (Heidi, 6:10) und dieser Umstand verstärkt sich durch die berufliche Tätigkeit, da Autoren tatsächlich ja auch mehr Platz zur Selbstdarstellung erhalten (Urs, 115:119). Der Autor benutzt gelegentlich auch die Zeitung als Plattform, um sich persönlich zu profilieren, währenddem andere Journalisten sich und ihre Selbstdarstellung der Information unterordnen (Heidi, 168:178). Insbesondere den Kolumnisten wird attestiert, dass manche von ihnen unter Eitelkeitsproblemen leiden (Ingo, 151:161) und dass sie im Zuge einer „Profilneurose“ das mediale Wirken nicht mehr von der eigenen Person unterscheiden können (Raffael, 46:53). Autoren gelten in diesem Zuge auch als Menschen mit (im Vergleich zum normalen Tagesjournalisten) grösserem Selbstdarstellungsdrang: „Währenddem dem Magazinjournalist jeder Text wieder eine Nummer im Gesamtwerk ist. Der wird kultiviert und gepflegt, er feilt lange an Praepositionen und Adjektiven und so. Wenn man jetzt schaut, die Presselandschaft Schweiz, ist es relativ typisch dass sich vor allem so Magazinjournalisten so als Persönlichkeiten praesentieren und das viel mehr in Vordergrund stellen. Das beginnt schon damit, dass man irgendwie, so im Magazin, koennte man es sich nicht mehr vorstellen, einen Text mit Kuerzel zu bringen. Oder? Während das bei uns immer noch relativ verbreitet ist...“

(Urs, 106:113)

Was sich hier äussert, mag eine negative Beurteilung der Distinktionsstrategien zum Reputationserwerb unter Journalisten sein: Wenn einzelne Journalisten sich dahingehend verhalten, um sich selbst zu „journalistischen Persönlichkeiten“ zu stilisieren, wird dies als Eitelkeit wahrgenommen, es fördert den Neid durch die anderen und wird sanktioniert. Besonders Autoren, deren Persönlichkeit in den Texten durchscheinen darf, wird Eitelkeit zugeschrieben. Die Eitelkeit von Autoren, die oft im Wochenjournalismus tätig sind, scheint aber auch in einem Zusammenhang zu stehen mit dem Schreibrhythmus: „Ja ich denke grundsatzlich kann man sagen, je mehr Zeit dass man fuer einen Artikel hat, desto mehr Eitelkeit ist damit verbunden. Was ja auch logisch ist. Wenn man taeglich etwas schreibt, dann verliert es auch an Wichtigkeit. Wenn mal etwas Scheisse ist, hat man am naechsten Tag einen neuen Artikel in der Zeitung. Da ist es nicht so schlimm. Wenn man nur einmal pro Monat etwas schreibt, dann bekommt das ein extremes Gewicht. Weil das naechste, wo man sich beweisen kann, da geht es wieder einen Monat. Darum wuerde ich sagen, die Eitelkeit nimmt mit Textlaenge und mit wachsendem Abstand zwischen den einzelnen Artikeln proportional zu.“ (Andreas, 121:128) Es heisst auch, dass sich die „Autorensenlen“ innerlich stark mit Texten auseinander setzen, wie das bei normalen Tagesjournalisten (den produktiven Leistungstraegern) nicht stattfindet:

„Also das sind Leute, die sich an so einem Text dann auch irgendwie innerlich abarbeiten koennen. Also deren Persoenlichkeit sehr stark damit irgendwie auch deren Laune, ja die schleppen so einen Text mit sich rum irgendwie. Das heisst, die schreiben nicht eine Geschichte, geben die ab und dann ist gut, ja, sondern weiss ich nicht, da laeuft permanent im Untergrund die Langspielplatte und ueberlegt, was ist mit dem Text, wie mache ich das jetzt und die begreifen sich... ich meine das bei Magazin, die machen ja sehr oft auch diese Ich-Geschichten, ja, ist es auch so, das hat sehr viel mit der, ich glaube, die verstehen diese Texte auch sehr stark als Ausdruck ihrer Persoenlichkeit.“ (Mark, 148:149).

Autoren werden deshalb als verkopft geschildert, da sie sich viele Gedanken über die Metaebene einer Geschichte machen (Mark, 142:146), sie werden auch als introvertiert charakterisiert, wobei das auch so gewünscht und im Wechselspiel mit der Selektion und Sozialisation verstärkt wird: „Dass die Leute sehr ichbezogen sind, sehr wenig miteinander sprechen, // also die sind ein bisschen autistischer vielleicht, vor anderen ein bisschen ichbezogener und ich glaube, die Leute, die da was werden, sind natuerlich auch haeufig schon so sehr auf dieser Schiene getrimmt“ (Mark, 160:161)

Autoren sind die Literaten und Künstler unter den Journalisten. Ihnen wird zugeschrieben, dass sie lieber schreiben als zu recherchieren (Andreas, 49:53). Sie legen Wert auf die Form und haben einen „ästhetischen Blick“ auf die Welt: „Die sind vielleicht nahe bei dem, was ein Dokumentarfilmer macht. Es ist schwer zu beschreiben. Ich sage viel-

leicht das, was am naechsten bei dem ist, was ich selber mache und was wir da machen. So eine Art von Kunst. Literarischer Journalismus hat man ja gesagt. // Grosse Freude und grosse Aufmerksamkeit fuer die Form eines Textes.” (Ingo, 61:65) Für Autoren ist das Schreiben also zentral, der Inhalt wird allerdings etwas zurückgedrängt (Ingo, 52:59). Im schlechteren Fall werden Texte dann gegebenenfalls etwas „faktenleer“, Hauptsache es hat „nette Formulierungen“ drin (Andreas, 214:221).

Manche Autoren haben ihre Reputationsstrategien gut verfolgt und geniessen auch intern ein hohes Prestige, was zu Effekten führt, dass sie sich mehr herausnehmen dürfen als andere – das Resultat ist Neid:

„Beim Tagi ist es ganz extrem, dass die Reporter³², die wenig schreiben und wenn sie etwas schreiben ist es grad eine ganze Seite, die haben ein sehr hohes Prestige. Die werden immer an Redaktionssitzungen, also gemeinsamen Redaktionssitzungen, wieder lobend hervorgehoben fuer ihre Geschichten. Die nach meinem Erachten teilweise ueberhaupt nicht gut sind. Aber ich weiss auch nicht, wie das so passiert, dass die so eindeutig auf Zustimmung stossen. Die werden immer so als grosse, kluge Koepe dargestellt. Die andern sind mehr so das Fussvolk, das quasi den Boden liefert auf dem die andern brillieren koennen. Es wird ein bisschen so dargestellt. Was natuerlich wieder den Neid des Fussvolks erweckt und die andern sehr unter Druck setzt. Natuerlich auch. Darum sind sie zum Teil auch sehr verkokt und an ihrem Auftrag leidend, weil sie das Gefuehl haben jetzt muessen sie wieder etwas wahnsinnig Geiles liefern. - *Gibt es manchmal auch Konflikte, die aus dem heraus erwachsen? Wenn du von Neid sprichst und von Erwartungshaltungen.* - Ja, es gibt schon grosse Konflikte. Die werden nicht so ausgetragen. Aber zum Beispiel, // den S. finden alle einen Idiot. Weil dem seine Geschichten kommen so gross und alle finden, he mann, wenn ich so eine Geschichte schreiben wuerde, wuerde sie auf 60 Zeilen auf der zweiten Seite des Stadtsplits kommen. Aber weil er der S. ist und Reporter ist, kommt sie auf die Front im Blauen Bund auf einer ganzen Seite. Und das.... Zumindest unter dem Fussvolk werden die Grossen schon sehr beneidet. // sobald innerhalb einer einem das Gefuehl gibt, er sehe sich ueber einem und zeigt es auch, ich bin Reporter und kann das besser, wird das mit sehr viel Feindseligkeit quittiert. Die nicht offen gezeigt wird aber die sicher stark vorhanden ist.“ (Andreas, 130:143)

Auch der Vorwurf von Eitelkeit geschehe aus Neid, wie eingestanden wird, treffe er aber auch zu (Ingo, 151:161). Die wahrgenommene Eitelkeit kann jedoch auch so begründet werden, dass Autoren a priori mehr Profilierung suchen müssen:

„Im Wochenjournalismus musst du mehr ueberlegen, wie ist dein Auftritt, jetzt nicht deiner als Person. Wie bringst du einen Artikel ins Blatt, welcher verhebt, den du vielleicht am Donnerstag abgeben musst fuer den Sonntag, je nachdem, wo du arbeitest, in welchem Ressort. Was macht die Konkurrenz. Du musst dir andere Strategien ueberlegen. Und mit dem wirst du sicher bewusster fuer gewisse Mechanismen. Du musst besser planen, und ueberlegst dir vielleicht formal etwas anderes. Das zuechtet mit der Zeit bestimmt einen anderen Typus Journalist hin. Aber Eitelkeit spielt in so vielen Formen, ich kenne ausgesprochen unsaeglich eitle Tagesjournalisten, und ich kenne absolute bescheidene brillante Wochenjournalisten. Ich finde, das sind ziemliche Klischees auch. Ich wuerde auch nicht dem aufsitzen, wenn das die Tagesjournalisten sagen.“ (Tim, 109:119)

Autoren, die bei Magazinbeilagen von Zeitungen arbeiten, sind beim Stammblatt gelegentlich unbeliebt: „Wie in unserer Situation als Supplement hoert man von allen andern, die in einer aehnlichen Situation sind, die Kollegin beim Zeit Magazin, dass sie ziemlich

³² Beim Tagesanzeiger werden manche Autoren auch Reporter genannt. Wobei dies nicht der hier angeführten Kategorie von Reporten entspricht. Die beim Tagesanzeiger gemeinten Reporter arbeiten in einem speziellen Ressort, das als Sammelbecken von profilierten Literaten und Rechercheuren fungiert, die über die Tagesberichterstattung hinaus für verschiedene Ressorts schreiben.

verhasst sind in der Hauptredaktion, also im Mutterblatt. Weil sie das Gefühl haben, die machen nichts, die schreiben, einmal im Monat einen Artikel, wenn es hoch kommt, haben einen Schoggijob und so.“ (Ingo, 142:149) Eine andere Bruchlinie tut sich darin auf, dass viele der modernen Unterhaltungsjournalisten auf Tageszeitungen, wie sie etwa als Gegenpol zu den Missionaren charakterisiert werden, Autoren sind, die sich gerne in den Dienst von Unterhaltung stellen und ganz besonders Wert auf das kreative Erzählen legen: „Die Fiktion ist, das Politische ist das wichtigste, und das Serioese ist ganz wichtig. Und Unterhaltung ist eigentlich auch verpoent. Ich sehe mich als Unterhaltungsjournalist. Das heisst nicht, dass ich nicht kritisch bin. Es heisst, dass ich mir Muehe gebe, die Geschichte moeglichst gut zu erzahlen, dass ich manchmal lustig sein will, oder bewusst boesartig. Ich erlaube mir eben auch zum Beispiel, das Ich mehr zu gebrauchen, allerdings nur dann, wenn es Sinn macht, also nicht aus Narzissmus, auch nicht im engeren Sinn.“ (Tim, 22:23) Die Annahme ist, dass solche profilierte Unterhaltungs-Journalisten aber eher im Wochenjournalismus zu finden sind (Tim, 28:38).

Die Literaten werden also qua Unterhaltungsfunktion einerseits den Missionaren, aber auch den „Detektiven“, also idealistischen Rechercheuren, gegenübergestellt. Dabei haben die literarisch motivierten Autoren im Journalismus auch sich selbst gegenüber manchmal ein Legitimationsproblem, zumindest auf Tageszeitungen:

„Literaten fuehren eher ein bisschen ein Nischendasein und das wissen sie auch. Weil eine Zeitung kauft du dir nicht aufgrund von weil sie unglaublich schoen geschrieben ist, sondern du kaufst sie wegen der Fakten und das wissen auch die Literaten. Das heisst, dass eigentlich rein von der guten Position und Stellen in der Zeitung ist es klar, dass wie die Detektive dort diese beherrschen und dass die Literaten, die fuellen dann auch ein bisschen die Nischen aus. Das ist wie von Anfang an klar. // Weil die Literaten haben zum Teil auch eher ein bisschen das Rechtfertigungsproblem, sie finden, ja was schreibe ich fuer einen Seich, // was schreibe ich jetzt wieder nur ueber mich und das will doch niemand lesen, und darum sind sie teilweise auch sehr froh, wenn es auf einer hinteren Seite kommt, so quasi als Zugabe, die man noch lesen wollen kann, viele haben aber nicht den Anspruch zu wollen, dass dies der Hauptartikel wird, offiziell. // Was ich sagen wollte, dass vielleicht bei Literaten wie von Anfang an klar, dass sie in einer harten Diskussion, was kommt wo, unterliegen. Du kannst nicht sagen ich habe einen schoenen Text ueber Rueeblihaft. Das Thema ist zwar voellig unwichtig, aber er ist sehr schoen geschrieben, dann lachen einfach alle, in der Diskussion zaehlen quasi Neuigkeiten und harte Fakten und dann sind dann die Detektive von Anfang an in einem riesen Vorteil. Das ist so eindeutig, dass es gar nicht angezweifelt wird von den Literaten.“ (Andreas, 229:236)

7.3.8.3 Dossierjournalisten. Spezialisten

Dossierjournalisten gelten als Journalisten, die sich auf ein bestimmtes Gebiet spezialisiert haben, etwa indem sie sich bestimmte Themengebiete erarbeitet haben. Sie werden als wahrnehmbar eigene Gattung unter den Journalisten geschildert, weil sie sich der thematischen Vertiefung hingeben (dürfen). Über diese Charakterisierung hinaus erfolgt aber keine eigentliche Persönlichkeitsbeschreibung von Dossierjourna-

listen - eher eine Zuschreibung von Eigenheiten qua Funktion.

Die Gattung Dossierjournalisten steht in einem engen Bezug zur beschriebenen Eigenschaft Vertiefung: Spezialisten sind im Grunde genommen hauptsächlich untypische Journalisten. Dies in dem Sinne, als sie der im Beruf eingeschriebenen Oberflächlichkeit bis zu einem gewissen Grad entgehen. Sie können sich mit dem Thema beschäftigen, das sie eigentlich interessiert - was als Luxus betrachtet wird: „Ich selbst bin ja auch Wissenschaftsjournalistin, und schreibe ueber Wissenschaft, weil mich das interessiert. Aber trotzdem weiss ich viel weniger als jemand, der beispielsweise einen PhD In Physik gemacht hat, oder einen Post Doc. Man muss sich immer vergleichen mit den richtigen Spezialisten auf dem Gebiet, und im Vergleich zu denen ist man nie ein Spezialist. // Man kann es sich nicht leisten, nur ueber seine eigenen Lieblingsthemen zu schreiben. Das geht auf einer Redaktion gar nicht.“ (Jolanda, 16:20). Dennoch wird also selbst die Arbeit des Spezialisten als vergleichsweise oberflächlich beschrieben. Der Wissenschaft, die meist als Vergleichshorizont dient, wird mehr Tiefe und Kompetenz zugeschrieben (Urs, 40:41). Spezialistentum kann aber für Journalisten eine Möglichkeit sein, immer wieder eigene Themen zu plazieren und sich dadurch gegenüber anderen Journalisten zu profilieren (Andreas, 295:317) Die Fokussierung auf Fachgebiete gilt gerade für freie Journalisten auch als ein Weg sich unentbehrlich zu machen (Ruedi, 116:126 und Heidi, 183:190) Andererseits gilt etwa der Dossierjournalismus (als Spezialistentum innerhalb von Redaktionen) als intellektuell wenig herausfordernd (Tim, 145:149). Die ansonsten hochgehaltene Abwechslung fehlt (Tim, 124:126), was sich auch auswirkt auf die Fluktuation: „Die klassischen Dossierjournalisten, finde ich, sind oft mit vierzig ziemlich am Ende intellektuell. Denn ihr Horizont ist eigentlich, ich meine, es ist drum gegangen, an einem Bundesrat einmal nahe zu kommen, indem man im Bundesrat arbeitet, zum Beispiel. Wenn man es mal erreicht hat, ist man dort, und dann geschieht nicht mehr so viel. Ist ein wenig, oft geht man dann ja auch in die Verwaltung, aus diesem Grund, weil man es nicht mehr aushaelt die restliche Zeit.“ (Tim, 28:38) So gelten Spezialisten als beruflich früher verbraucht: „Ich finde wirklich, die koerperliche und mentale Alterung ist bei den Dossierleuten am staerksten.“ (Tim, 127:134). Ausserdem sind Spezialisten zwar geschätzt, haben aber mit ihrem beschränkten Kompetenzfeld wenig Aussicht auf weitreichende Beförderung: „Spezialisten fuer Fussball oder auch fuer Pop oder so ist nicht unbedingt, die Stelle mit der man sich empfiehlt fuer eine Chefposition, wenn die naechste frei wird.“ (Urs, 121:152). Spezialisierung des Personals wider das „Wikipedia-Halbwissen“ (Raffael, 238:248) wird für Redaktionen als

seltener Luxus angesehen. Eine Minderheit kann sich Spezialisten leisten.

7.3.8.4 Rechercheure, Primeurjäger

Rechercheure sind Journalisten, die ihre Motivation daraus beziehen durch Recherche Verborgenes an den Tag zu bringen. Eine Variante davon sind die Primeurjäger, welche Aufwand betreiben mit Schnelligkeit Fakten nachzuforschen, die bisher noch nicht publiziert worden sind und darum als besonders wertvoll gelten. In Abgrenzung zu den Literaten werden Rechercheure und Primeurjäger gelegentlich auch salopp als „Detektive“ bezeichnet.

Rechercheure gibt es bei Gratiszeitungen und Boulevardmedien aber auch bei Qualitätszeitungen (Ingo, 67:71). Sie gelten als misstrauische Menschen: „Die wittern überall Skandale und begrabene Leichen und so. Sie haben aber auch ein wahnsinnig starkes Gerechtigkeitsempfinden. Das braucht es. Wenn einer es gut macht, es ist eine hervorragende Eigenschaft.“ (Ingo, 34:38) Wie die Autisten sind sie oft Einzelkämpfer, sitzen am Telefon und graben Zeug nach und studieren Akten (Peter, 19:23), sodass sie, als eher pingelige Menschen, auch Gefahr laufen sich darin zu verlieren: „Beim investigativen Journalisten, der telefoniert und telefoniert und telefoniert und sieht am Schluss vor lauter Bäumen den Wald nicht mehr. Also er spricht noch mit diesem und jenem und diesem und jenem, und am Schluss hat er die Linie seiner Story nicht mehr.“ (Peter, 46:53). Unterschieden wird auch zwischen Rechercheuren, die auf Resonanz aus sind und ihr Ego aufwerten möchten, und solchen, die angetrieben sind von wirklichem Interesse (Martina, 40:56). Rechercheure gelten in ihrem Bestreben aber als ehrgeizig: „Ich würde sagen, es sind schon eher ein wenig die ehrgeizigen Journalisten, die die Primeurs wollen. Die probieren so an die Informationen heranzukommen, eben nicht als Sozialreportage sondern Facts, indem sie Kontakte pflegen und auch Vertrauen schaffen und dann vielleicht so unter ferner Liefen sagt einem jemand etwas. Oder gibt eine Statistik zu frueh heraus. Das ist schon der journalistische Ehrgeiz, der dahintersteht, als Natur.“ (Doris, 178:185)

Die schnelle Variante davon, die Jagd nach Primeurs, gilt als eine Art besonderer Wettbewerb: „Wenn ein Primeurjournalist einen Primeur hat, dann ist es ja auch so. Unglaublich grosser Stolz und dann muss er auch allen erzählen, dass es ein Primeur ist, auch wenn der Primeur aus einem Nebensatz besteht.“ (Andreas, 175:185) Die Primeurjäger werden auch mit Süchtigen verglichen: „Und dann gibt es noch den klassischen Primeur-Jaeger. Die arbeiten meistens bei einer Sonntagszeitung, sie schreiben nur ueber das, worueber noch niemand geschrieben hat, sie trinken recht viel, sie rauchen recht viel, weil sie immer

sehr unter Druck stehen, wollen das aber auch, oder, koennen nicht allein Verantwortung uebernehmen und sagen ich mache jetzt mal das und das auf ein halbes Jahr hinaus oder so, // es geht immer nur um die naechste Geschichte. Der ist so Junkie-maessig unterwegs...“ (Michael, 19:20) Wobei ihr Antrieb hauptsächlich ihrer Unrast geschuldet ist, denn sie sind sprunghaft (Michael, 163:179) schreiben Wischiwaschi-Kommentare (Michael, 157:161) und haben keine eigentliche Werthaltung:

„Auch (...) ein bisschen ungeduldig, ein bisschen hyperaktiv, als Hobby haben sie neben dem Trinken und Rauchen eher so Fallschirmspringen, Downhillbiken oder Motocrossen oder so. Sie sind gesellig und irgendwie ziemlich frei von Werthaltungen wuerde ich sagen. Es geht nur um die Geschichte, es geht nicht darum, ob jemand boese oder schlecht ist...(...)“ – „*Warum frei von Werthaltung, sind sie das als Grundtypologie oder werden sie das weil ihr Job das erfordert.*“ – „Nein, das macht es erst moeglich, dass sie ueberhaupt so rastlos werden koennen, dass sie gar nicht erst irgendwie in ein grosses Fahrwasser hineingeraten, sondern immer nur sich an die naechste Geschichte haengen. // Und alles andere, das grosse Drumherum, was irgendwie moralisch und ethisch und so vertretbar ist, das interessiert sie eigentlich nicht, es geht nur um die Geschichte, eine Hauptgeschichte und selber die Aufmerksamkeit zu haben.“ – „*Also es sind auch aufmerksamkeitsheischende Leute?*“ – „Es sind Profilneurotiker, oft.“ (Michael, 25:32)

Konflikte gibt es gelegentlich zwischen den Primeurjägern, wie sie insbesondere auch im schnellen Business des Gratiszeitungs- und Onlinejournalismus zu finden sind (Andreas, 118:119) und den eher bedächtigen Journalisten:

„Ja, es gibt so einen gewissen Konflikt, zwischen, was ich vorhin sagte, mit den Primeurjournalisten und den zwischen unaufgeregten, laengerfristig denkenden Journalisten. Das kam kuerzlich auch heraus. Beim Tagi geschieht es kuerzlich oft, dass sie eigene Geschichten relativ gross bringen, auch wenn sie vom Gehalt und vom Wert her nicht so viel hergeben. Sie sind eigen und die hat niemand anders, dann kann man die auf Front tun mit Kommentar, was sie eigentlich gar nicht verdienen. Diese Haltung ist sehr umstritten unter den quasi laengerfristig denkenden Journalisten, die finden das sei laecherlich. Lieber eine gute Geschichte aus dem Ausland, ueber Afghanistan, die zwar alle haben, aber gut geschrieben, und von sich aus eine gewisse Wichtigkeit hat.“ – „*Verbindet sich denn mit dem Unaufgeregten vs. Primeurjaeger auch eine andere Persoenlichkeit. Dass die einen vielleicht die Unruhigeren, Dynamischeren sind und die anderen mehr so die Intellektuellen, Ruhigeren, Zurueckhaltenderen. Weissst du, was auch immer...*“ – „Ja, wahrscheinlich ist es ein bisschen so. Die Primeurjaeger sind sicher auch, haben sicher auch Lust am Provozieren und mal etwas wagen und finden schreiben wir mal was und schauen, was passiert. Die anderen sind eher vorsichtig und finden jedes Wort, das in einer Zeitung steht, muss wirklich dreimal abgesichert sein, dass es ja nicht falsch ist. Das ist auch...Ich glaube es hat viel mit Vorsicht und auch Vorlautigkeit, gibt es dieses Wort? zu tun. Die einen finden, man muss mal schauen, was passiert und dann, wenn halt etwas Scheisse passiert, ist halt auch nicht so schlimm, gibt es wenigstens eine Diskussion. Die andern sind so sehr zurueckhaltend und finden, wir sind ein oeffentliches Medium und wenn etwas steht, dann muss es wirklich...“ (Andreas, 175:185)

Die Rede ist mitunter auch von zwei Typen: von solchen die gern schreiben und denen, die lieber recherchieren (Andreas, 49:53). Hierin wird ein Gegensatz gesehen: „Entweder hat man quasi so einen detektivischen Charakterzug und findet drum passe Journalismus zu mir. Oder man hat eine pseudoliterarischen Charakterzug und findet drum passe Journalismus zu mir. Beide landen auf derselben Redaktion.“ – „*Koennen es die Detektive und die Schriftsteller miteinander oder haben die...?*“ – „Teilweise schon. Sie beneiden sich halt immer ein bisschen. Die Detektive beneiden die Schreiber um ihre, wenn sie es wirklich haben, ihre Faehigkeiten, und umgekehrt. // Das sind halt zwei voellig zwei verschiedene Zugaenge zum Beruf.“ (Andreas, 58:80) Die Leistung von Rechercheuren wird insgesamt aber hono-

riert, sie geniessen hohes Ansehen:

„Das sind dann schon irgendwie die Trueffelschweine. Bei denen merkt man auch, dass die total darauf getrimmt sind, ob das jetzt gut ist oder schlecht ist, das ist eine andere Frage, aber die sind sehr darauf getrimmt, wirklich Neuigkeiten zu bringen, ihre Netzwerke hoch... aufzubauen und ich glaube, dass die schon diesem Ideal des recherchierenden Journalisten, das heisst, des... ja so dieses Trenchcoat Ideals der amerikanischen 30er Jahre oder irgendwie so was schon naecher stehen irgendwie. Die verstehen sich auch nicht als Informationsmittler nur, sondern irgendwie auch schon, die haben schon das Gefuehl, wir muesen jetzt irgendwie hier Geschichten und Primeurs bringen.“ (Mark, 28:29)

Ihre Tätigkeit kommt der fiktiven Darstellung von Journalisten nahe: „In den Medien, den Filmen oder in Buechern, da wird natuerlich oft so der typische Spuerhund als der Journalist portraetiert. Und ich meine, das sind die Wenigsten. Es gibt sie, diese, die extrem auf die grossen Scoops aus sind, und auf den grossen Wurf, die im Geheimen den Riesenskandal aufdecken, aber der groesste Teil der Journalisten arbeitet ueberhaupt nicht so. Das sind vielleicht 5 %, und die restlichen 95 % verhalten sich auch nicht so bissig oder gemein. // Aber das Meiste ist, ich weiss auch nicht, Schreibtischarbeit? Boese gesagt. Man rennt ja nicht permanent hinter Obama her.“ (Jolanda, 4:5)

7.3.9 Fazit

Die zweite Hauptfrage der vorliegenden Arbeit war, ob sich nach Persönlichkeit geprägte Subgruppen unter Journalisten ausmachen lassen. Nach Darlegung der Aussagen der Experten lässt sich bestätigen, dass Subgruppenstrukturen deutlich wahrgenommen werden. Jede Person hat dabei eine eigene Sicht auf die „Realität“, die hier zu einem Gesamtbefund zusammengetragen wurde. Die Gruppenbildung erfolgte gemäss Anweisung oft via Persönlichkeit manchmal auch vermengt mit anderen Faktoren. Die sich ergebende Aufzählung hat in ihrer Form somit keine abschliessende Logik, zeigt aber schön die fragmentarische Wirklichkeit auf, wenn von Kulturen und Subkulturen die Rede ist. Die vorliegende Aufteilung spricht auch für die Differenzierungsperspektive in der Subgruppentheorie: Organisationskultur (hier: Berufskultur) besteht aus überlappenden, verschachtelten Subkulturen unter dem Schirm einer gesamthaften Kultur (Differenzierungsperspektive).

In der Gewichtung folgen Journalisten selbst anderen Schwerpunkten als die publizistische Forschung: Der nachrichtliche Journalismus, der Hauptgegenstand der publizistischen Forschung bildet, stellt sich hier nur als kleiner Teil des sozialen Handlungszusammenhangs dar, in welchem Journalisten als Persönlichkeiten in ihrer Berufs- und Organisationskultur agieren. Dieser Befund bestätigt in diesem Sinne die Forderung, dass in der Journalismusforschung die Bedingungen des Alltags beachtet

werden sollten, die banalen Zwischentöne des journalistischen Handelns.

Insgesamt lässt sich sagen, dass sich durch die vorliegende Darlegung eine umfassende Differenzierung des sozialen Felds von Journalisten ergeben hat. Einerseits werden Journalisten mittels dahinterliegenden Dimensionen kontrastiert: Etwa nach Alter (alt vs. jung), nach Nähe des Zugang zum Gegenstand (Redaktoren vs. Reporter), nach Pragmatik oder Rollenselbstverständnis (Ideologen/Missionare vs. Unterhalter), nach Ressort oder nach Medium. Andererseits gibt es einzelne Gattungen, die - unabhängig von einer Kontrastierung - als persönlichkeitspezifische Subgruppen aufgeführt wurden. Dabei stechen insbesondere die (aus Neid) als eitel, schwierig und profilsüchtig definierten Autoren hervor, die in einem gewissen (aber eben nicht vollumfänglichen) Sinn mit den Rechercheuren und Primeurjägern kontrastiert werden. Diese teilweise Gegenüberstellung beruht auf einer unterschiedlichen Motivation für Journalismus (literarischer Zugang vs. detektivischer).

Interessant ist der geschilderte Konflikt zwischen Missionaren und modernen Unterhaltern. Es wäre für eine weiter reichende Untersuchung interessant an Redaktions-sitzungen zu verfolgen, mit welchen Argumenten und in welchen Situationen sich welche „Partei“ wann und warum durchsetzt.

Zwei andere Aspekte zeigen sich in den Erläuterungen zu den Subgruppen immer wieder: Antagonismus als journalistische Eigenschaft sowie die Nähe respektiv der Zugang zum Gegenstand scheinen virulente Themen zu sein, die ambivalent bewertet werden. Im Bezug auf Antagonismus werden etwa Autoren in einem negativen Sinne trotz hohem Prestige als schwierig und kaum in ein Team integrierbar charakterisiert. Junge Journalisten (zu angepasst) oder auch Gratiszeitungsjournalisten (zu unbedarft) wiederum werden als „ideale Mitarbeiter“ und konturenlose Dienstleister abgewertet.

Ähnlich präsentiert sich die Lage im Bezug auf den direkten Kontakt zu Personen und die Nähe zum Gegenstand: Einerseits werden der unmittelbare Kontakt und die Leidenschaft für Themen als eigentliche Motivation von Journalisten definiert, die auch Inspiration für ausserordentliche Leistungen ist. Der Umgang mit Primärquellen wird als spannender als jener mit Sekundärquellen charakterisiert. Gleichzeitig wird das Rausgehen aber auch als allzu „operative“ Tätigkeit entwürdigt. Durchgehend werden Journalisten mit direktem Kontakt zu Personen (Reporter, Lokaljournalisten, Boulevardjournalisten) als weniger intellektuell und hemdsärmelig geschildert. Beides sind durch die darin enthaltenen Paradoxe Aspekte, die aus einem berufskulturellen

Interesse heraus spannend wären, näher untersucht zu werden.

Bei den Charakterisierungen je nach Ressort lassen sich ausserdem Probleme der Selektions- und Sozialisationsmechanismen ausfindig machen: Im Lokalressort etwa entstehen Differenzen zwischen den jungen aufstrebenden Journalisten, die dort ihre Anfänge machen und den älteren, die im Lokaljournalismus verblieben sind. Bei den Auslandsjournalisten oder den Peoplejournalisten zeigt sich unter anderem, dass sich mit dem Medienwandel die Bedingungen in den Ressorts verändern können, aber die selektionswirksamen Prestige-Zuschreibungen noch Bestand haben. Die Auslandsjournalisten sind tendenziell gebildet und intellektuell, aber ihre journalistische Tätigkeit entspricht offenbar je länger je mehr profaner „Textverwursterei“. Sportjournalisten oder auch People- und Lifestylejournalisten wiederum werden als eher unbedarft charakterisiert. Mit dem Vorschub der modernen Unterhalter bestünde aber gerade in diesen, in einem medienökonomischen Sinn „wichtiger“ werden den Ressorts Bedarf an intelligent gemachtem Unterhaltungsjournalismus. So findet eine inadäquate Fremd- und Selbstselektion statt: Journalisten werden in Ressorts befördert, wo sie falsche Voraussetzungen vorfinden. Es ist vermutlich eine Frage der Zeit, bis sich die Verhältnisse automatisch ausregulieren.

In der Bezugnahme zum Konzept von Journalismuskultur (Abbildung 6), das hier zur Erinnerung nochmals aufgeführt werden soll, zeigt sich ein interessantes Bild:

1. Institutionelle Rollen	Was ist die Aufgabe der Journalisten?
Interventionismus	Interventionistisch oder passiv?
Machtdistanz	Als Gegenpol oder loyal?
Marktorientierung	Leser als Konsument oder als Staatsbürger?
2. Epistemologien:	Wie gelangen sie zu wahren Erkenntnissen?
Objektivismus	Korrespondenz oder Subjektivität
Empirismus	Empirisch oder analytisch
3. Ethische Ideologien:	Wie handeln sie ethisch?
Relativismus	Kontextuell oder universell
Idealismus	Mittel oder Zweck

Durch die vorliegende Expertenbefragung werden die institutionellen Rollen in manchen Subgruppierungen reflektiert: Interventionismus äussert sich in der Eigenschaft Pragmatik, Machtdistanz widerspiegelt sich in Antagonismus und allenfalls in der Distanziertheit - beide Rollenverständnisse werden inhaltlich reflektiert in den Subgruppen Missionare, Inland- und Politikjournalisten sowie Rechercheure und Primeurjäger. Interessanterweise werden diese institutionellen Rollen bei den Auslands- oder

Wirtschaftsjournalisten kaum thematisiert, Wirtschaftsjournalisten wird selbst eine Art Machtanspruch attestiert und beide (sowie auch die Inlandjournalisten) profitieren gemäss Schilderung von der Nähe zu Mächtigen oder geniessen diese. So gesehen widerspricht sich hier die Rolle mit der attestierten Persönlichkeit jener Subgruppen. Charakterisierungen in Bezug auf Epistemologien zeigen sich in Äusserungen zur Objektivität respektive in der Gegenüberstellung von Reportern (Empiriker) und Redaktoren (Analytiker). Beide Gruppen gelangen gemäss Schilderung auf unterschiedlichen Wegen zu Erkenntnissen (wobei sich hierbei die Frage stellt, ob die Zuordnung eines Journalisten zur einen oder andern Gruppe eine Folge des beruflichen Karriereverlaufs ist, eine der intro- respektive extrovertierten Persönlichkeit oder tatsächlich eine der rationalen Einsicht, auf welchem Weg der jeweilige Journalist glaubt zu Erkenntnissen zu gelangen). Die ethischen Ideologien, zeigt sich, wurden vorliegend kaum thematisiert, obwohl Fragen der Ethik im Beruf sehr wohl diskutiert werden. Das könnte vielleicht daran liegen, dass diese Kategorien zu latent sind, als dass sie bei einer mündlichen Befragung bestätigt werden könnten.

Für die Journalismusforschung ergibt sich hiermit einerseits eine erstmalige Differenzierung nach Subgruppen im Journalismus. Wenn auch mit der gewählten Methode und Auswahl der Experten die Aussagen eingeschränkte Gültigkeit haben, konnte mit der vorliegenden Darstellung doch gezeigt werden, dass solche Strukturen deutlich wahrgenommen werden. Dies entspricht wie erwähnt nicht nur einem Differenzierungsakt in Bezug auf die Berufspersönlichkeit. Die Existenz von Subgruppen bildet ebenfalls ein Teil des sozialen Handlungszusammenhangs und somit der (persönlichkeitsgeprägten) Berufskultur von Journalisten.

In dieser Form geht die vorliegende Aufzählung thematisch über bisherige Konzepte von Journalismuskultur hinaus. Vor allem dadurch, indem der Fokus auf der Persönlichkeit liegt und auch der nicht-nachrichtliche Journalismus thematisiert wird. Möchte man die vorliegenden Erkenntnisse für die wissenschaftliche Forschung besser fruchtbar machen, müsste jedoch der Versuch unternommen werden, die hier noch sehr ungeordnet vorliegenden Subgruppen strukturierter zu erfragen. Diese und auch allfällige auffällige „Lücken im System“ in einem strukturalistischen Sinn müssten identifiziert und analysiert werden. Insbesondere gälte es auch der Handlungsrelevanz von Subgruppen im Journalismus nachzugehen.

7.4 Effekte der Berufspersönlichkeit

7.4.1 These zur dritten Fragestellung

Nun folgt eine Erläuterung der Frage, ob sich Auswirkungen der Berufspersönlichkeit auf die Berufskultur nachzeichnen lassen. Aus den Inhalten der Gesprächsprotokolle können folgende Thesen abgeleitet werden:

- Journalisten betrachten zu grosse Persönlichkeits-Homogenität als schädlich. Antagonismus als Eigenschaft der Berufspersönlichkeit wird als Mittel gegen die negativen Effekte von Homogenität betrachtet
- Abgrenzungen zwischen Gruppen manifestieren sich darin, dass den jeweilig anderen zu wenig Distanz zu ihrem Gegenstand oder zu Personen vorgeworfen wird
- Antagonismus und Spieltrieb führen zu berufskulturellen Elementen wie einem anarchischen Freiheitsbegriff und einer Allüre des freien Künstlertums unter Journalisten. Daraus können Widerstand gegen Wandel, mangelnde Organisation und Führung sowie schlechtes Personalmanagement auf Redaktionen mit erklärt werden
- Aus Einzelkeit, Geselligkeit und Profilierung entsteht unter Journalisten eine ausgeprägte Diskussionskultur. Auch die ausgeprägte Kollegenorientierung von Journalisten lässt sich mitunter aus diesen Eigenschaften begründen
- Aus Schnelligkeit und Unrast entsteht eine Kultur der Aufgeregtheit, die sich auch negativ auswirkt
- Aus Singularismus entsteht eine „Kultur des Einzelgängertums“, die auch eine eher geringe berufliche Organisation mit sich bringt
- Aus Statusorientierung und Distanziertheit entsteht eine Abgrenzung gegenüber dem Management und eine Kultur der Herausnehmerhaltung

Strukturiert nach diesen Thesen sollen nachfolgend die einzelnen Subgruppencharakterisierungen diskutiert werden.

7.4.2 Einschränkungen

Es wurde bereits darauf verwiesen, dass dieses Vorhaben mit der gewählten Methode der Expertenbefragung nicht vollends eingelöst werden kann. Sie ist wesentlichen Einschränkungen unterworfen: Einerseits können interdependente Konzepte wie Persönlichkeit und Kultur nicht eben schnell durch eine Befragung erhoben werden. Auf die Problematik der Erhebung von Kultur wurde bereits bei den Ausführungen zur Erhebung von Organisationskultur eingegangen. Ausserdem ergibt auch die Erfragung so komplexer Vorgänge wie „kollektive Wirklichkeitskonstruktionen“ bei den Beteiligten wenig ertragreiche Antworten. Diese in unzählige Einzelelemente zersplitterten, kognitiven Prozesse finden selten in Form von bewussten oder direkt erinnerbaren oder schilderungstauglichen „Handlungen“ statt. Darum wurde der Versuch unternommen dem genannten Phänomen mit einer guten Fragetechnik zumindest ansatzweise auf die Spur zu kommen. Bei den dargelegten Ergebnissen zeigt sich

auch, dass sich die Antworten wie erwartet die postulierten Zusammenhang zwar durchaus skizzieren aber nicht schlüssig „beweisen“ können. In stärkerem Mass als bei vorangegangenen Fragestellungen musste aus den unterschiedlichen Antworten nach einem Ansatzpunkt gesucht werden, im Versuch aus den Aussagen plausible Zusammenhänge zu erkennen, um daraus ein grösseres Bild zu zeichnen. Es scheint, als sei diese Fragestellung - selbst für ein Experteninterview - etwas zu komplex oder intellektuell ausgefallen. Mit Beispielen konnte bei der Befragung zwar der komplizierte Mechanismus (dass Berufspersönlichkeit im sozialen Handlungszusammenhang allenfalls das berufliche Handeln prägt) mit einer Analogie verdeutlicht werden. Viele Befragte gaben auch an, sie hätten die Frage grundsätzlich schon verstanden und empfanden dies auch als berechtigte Frage. Ihnen fiel im Bezug auf eine Übertragung in den Journalismus jedoch selten ein Beispiel ein, das sie fundiert hätten erläutern und mit Beispielen belegen können. Vielmehr ergaben sich fragmentarische Äusserungen oder vage Vermutungen, die nun zusammengetragen und zu einem Bild verdichtet werden mussten. In diesem Sinne sind auch die obigen Erläuterungen zu verstehen.

So soll der eingeschränkte Anspruch sein, durch diese Ausführungen zumindest einen Hinweis auf Zusammenhänge zu erhalten.

7.4.3 Auswirkung von zu viel Homogenität

Nachfolgend soll diese These erläutert werden:

- Journalisten betrachten zu grosse Persönlichkeits-Homogenität als schädlich. Antagonismus als Eigenschaft der Berufspersönlichkeit wird als Mittel gegen die negativen Effekte von Homogenität betrachtet

Die Zusammensetzung im Bezug auf Persönlichkeit wird unter Journalisten als „zu homogen“ wahrgenommen. Der Stellenwert der Rekrutierung wird betont:

„Wobei du natuerlich automatisch immer ein wenig die gleichen Persoenlichkeiten bekommst. Gute Journalisten sind extrovertiert, sind gespraechsfachig, sind weniger Jaeger und Sammlertypen als Verkäufer, aber dass sie zum Beispiel auch verschiedene Biografien haben, verschiedene berufliche Biografien ist extrem wichtig. Ich moechte nicht alles Akademiker. Ja nicht. //Also die Kultur vom Quereinsteiger ist fuer den Journalistenberuf absolut vital. Und das auch noch aus einem anderen Grund: Es ist gut, wenn man Erfahrungen aus einer ganz anderen Lebenswelt mitbringt. Das ganze Medienwesen unter einer Kaeseglockenatmosphaere, das macht mich halt misstrauisch. Die Bodenhaftung geht verloren.“ (Ruedi, 56:60)

Die Vielfalt wird als Wert hochgehalten. So heisst es auch: „Es ist allen bewusst, dass es eine gewisse Heterogenitaet braucht, oder. Wenn es nur News-Junkies gaebe, das waere uncool. Dann wuerde es nur Skandale geben, aber keinen Hintergrund mehr oder schoene Le-

sensstuecke oder Buchrezensionen.“ (Michael, 97:98) Die Heterogenität der Personen auf Redaktionen wird von Journalisten als wichtige Voraussetzung beschrieben, damit ein Produkt gut wird und damit eine Zeitungsredaktion so viele so charaktertypische und neurotische Menschen in sich integrieren kann und dennoch die Stimmung auf der Redaktion stimmt: „Dass du von all den neurotischen Profilen, dass du die alle drin hast. Der In-sich-gekehrte, der Extrovertierte, den Serioesen, den Spassvogel, den Mann, die Frau, du musst sie alle drin haben, damit das Produkt gut ist. Weil nur dann glaube ich, wenn das Team gut durchmischt ist, hast du eine gute Stimmung, die Leute gehen gern arbeiten und arbeiten gut. Es ist so profan.“ (Michael, 226:234)

Daneben wird zu grosse Homogenität der Persönlichkeiten von den Journalisten als Gefahr für Einseitigkeit in der Berichterstattung erkannt, weil man „gewisse Interessen dort aus dem Blickwinkel verliert.“ (Urs, 232:242) Sie wird auch als Faktor dafür angesehen, dass einerseits es zu Effekten zu starker Orientierung aneinander kommt (Kollegenorientierung):

„Ja das beobachtet man vor allem in grosseren Redaktionen, wenn man zu viele gleiche oder aehnliche Leute hat, gleich alt, gleich sozialisiert. Die meisten unterer oder oberer Mittelstand, ein wenig aufsteigend, ein wenig studiert, wohnen alle im Kreis 5 und oder es sind alle schwul, oder egal was, einfach zu viel vom Gleichen.“ – „Und wie wirkt sich das auf die Zeitung aus?“- „Das gibt ... Das kreist dann um sich selbst, auch thematisch. // Es ist eine gegenseitige Bestaerkung. Wenn man gleiche Wertvorstellungen hat, bestaerkt man sich eben auch. Das reflektiert ja immer wieder auf einen zurueck. Man bestaetigt sich mit dem auch selbst, ich habe ja Recht, ich bin ja...“ (Ruedi, 233:240)

Ein Bewusstsein für diese gegenseitige Orientierung aneinander ist also durchaus vorhanden unter Journalisten. Darüber hinaus besteht ein Verständnis der Effekte, die das bewirken kann: Eine gegenseitige Bestätigung in einer Zirkelbildung, was wie in den theoretischen Erläuterungen aufgezeigt, auch zu einer Art Systemblindheit führen kann.

Die Annahme ist folglich auch, dass dieser Vorgang negative Auswirkungen für die Berichterstattung hat: „Nehmen wir an, es waeren alles Maenner, alle 28, alle aus Zuerich aus dem gleichen, es haetten alle beim gleichen Professor, den Professoren abgeschlossen, dann wuerde sich das negativ auf die Berichterstattung, die Qualitaet einer Zeitung auswirken. Das nehme ich jetzt mal so an.“ (Urs, 247:257) Unter anderem wird etwa ein zurückliegender Fall von Kampagnenjournalismus zitiert: „Ich bin ueberzeugt und ich weiss, ich war ja teilweise bei der Analyse dabei. Der Fall Borer im Sonntagsblick waere nicht passiert, wenn dort die Durchmischung von reiferen und juengeren Mitarbeitern gestimmt haette.“ (Ruedi, 41:45) Und dieser Vorfall wird mit zu grosser Homogenität erklärt: „Das hat damit zu tun, dass es auf dieser Redaktion nachgewiesenermassen zu viele vom glei-

chen Typ gehabt hat, zu viele Leute vom gleichen Typ, alle geil auf diese Geschichte. Die machten sich besoffen an dieser Steilvorlage.“ (Ruedi, 47:54) Denn die Homogenität unter den Journalisten beeinflusst in der Tat deren Themenwahl oder die Bewertung von Ereignissen, wie etwa bevorstehenden Abstimmungen³³:

„Sehr stark natuerlich in der Themenwahl, weil letztlich kannst du dich natuerlich nicht davon freimachen, was dein persoeliches Umfeld irgendwie ist. Ich glaube auch, dass man das eigentlich belegen kann, weil die Kommentierung zum Beispiel einer Zeitung ist meistens linksliberaler, als das was zum Beispiel in Wahlergebnissen deutlich ist. Ich kenne zum Beispiel jetzt aktuell keine Zeitung, die die Minarettinitiative unterstuetzt, also die sozusagen sagt, dass, ich weiss gar nicht, wie rum die formuliert ist, also ich kenne keine Zeitung, die sagt, dass Minarette irgendwie verboten werden sollen. Ich weiss nicht, ob du eine kennst irgendwie. Aber natuerlich ist es so, dass bei dieser Abstimmung wieder, sagen wir, 35, 40 Prozent werden die sicher kriegen, der Bevoelkerung werden irgendwie sagen, ja das sollte man irgendwie, man sollte hier mal aufpassen, dass da nicht zu viele von aus dem Boden schiessen und es haengt natuerlich damit zusammen, dass diese 40 Prozent, die glauben Minarette sind des Teufels, ja, dass die in Redaktionen einfach kaum arbeiten. Deswegen hat das auf die Themenwahl natuerlich sehr viel Einfluss.“ (Mark, 220:221)

Ein weiteres Problem ergibt sich im redaktionellen Abstimmungsprozess, wenn beispielsweise zu viele Leute mit ähnlicher Art die wenigen Andersartigen bei Entscheidungsprozessen überstimmen: „Irgendwie es muss ein guter Mix sein, es duerfen nicht die einen oder andern ueberwiegen. Weil dann bei Diskussionen die einen abgewuergt werden. // Es muss von allen etwa gleich viel haben oder alle muessen gleich grossen Einfluss haben.“ (Michael, 157:161). So sorgt Homogenität von Journalisten auf einer Redaktion auch dafür, dass das Blatt weniger pointierte Meinungen vertritt: „Weniger Ueberraschungen, Absehbarkeit, Meinungen. Es werden gewisse Themen konsequent nicht beachtet, wahrscheinlich, gewissen Themenbereiche, interne Kritik wird schwaecher, so ein bisschen eine journalistische Inzucht.“ (Urs, 265:302)

Insbesondere das Fehlen von Personen bestimmter Studienrichtungen wird im Journalismus vermisst: „Und ich wuensche mir zum Beispiel, dass mehr Juristen in den Journalismus gehen. Obwohl das eine sehr grosse Illusion ist, weil du einfach als Anwalt besser verdienst als im Journalismus. Und wahrscheinlich... Stell dir mal vor, es wuerden Aerzte in den Journalismus gehen, es gaebe... Das wuerde ganz neue Felder eroeffnen, wahrscheinlich, von journalistischer Taetigkeit, da bin ich sicher.“ (Raffael, 238:248). Diesen attestiert man nämlich andere Arbeitsweisen als den üblichen Journalisten: „Ich haette immer gern Naturwissenschaftler in meiner Redaktion gehabt. Ich haette mich ewig mit einem Biologen....“ – „Warum?“ – „Die arbeiten anders, weil sie systematischer und genauer an die Dinge herangehen als zum Beispiel Phil-ler. Das ist natuerlich wieder eine Verallgemeinerung.“ (Ruedi, 98:108). Die einseitige Vertretung der Studienrichtung Phil I im Journalismus

³³ Als Ironie des Schicksals stellte sich nach dem Gespräch heraus, dass die Schweiz Ja stimmte zur Minarettinitiative und dass die Medien die Meinung des Stimmvolkes tatsächlich ganz und gar nicht widerspiegelt und eigentlich sogar verkannt hatten.

und damit verbunden der Interessen, Denkweisen und Arbeitsweisen könnte also durchaus negative Auswirkungen haben. Hierbei wird eingewendet, dass es halt eine logische Folge sei, dass nur bestimmte Personen in den Journalismus finden: „Ich meine, wenn du aus lauter Tieraerzten Journalismus machen wuerdest, wer weiss, wie es dann raus kaeme. Ich meine, ich glaube, dass nur diejenigen Personen fachig sind, Journalismus zu machen. Das sind sie ja drum, und drum sind sie dort und andere nicht. // zuerst musst du diese Leute finden, welche du dorthin schicken kannst. Ich meine, die meisten, welche Medizin studiert haben, wollen in Gottes Namen nicht in den Journalismus. Und wenn ich Medizin studiert haette und wuesste, wie ich ein Stethoskop brauchen muss und Spritzen geben, wuerde ich auch nicht Journalismus machen gehen.“ (Tim, 246:253).

Ein Grund für zu grosse Homogenität auf Redaktionen wird darin vermutet, dass bei der Personalselektion zu wenig auf derlei Aspekte geachtet wird (Urs, 232:242) und dass Redaktionen bei der Personalauswahl unreflektiert „Bauchgefühl“ walten lassen und die Vielfalt der Charaktereigenschaften ihrer Journalisten ganz allgemein zu wenig berücksichtigen (Raffael, 175:176). Die Kooptation wird als wichtiger Grund für Homogenität im Journalismus erachtet: Gewählt werden in der wenig professionellen Personalauswahl „passend“ und ungefährlich wirkende Untergebene:

„Und wie kommt es denn dazu, dass so eine Homogenitaet entsteht oefters einmal, wo alles so gleiche in einer Redaktion drin sind? Ist das, weil zu wenig Talente ...?“ – „Unter anderem was ich haeufig beobachtet habe, erstens schwaches Management, welches Kooptation zulaesst. Weissst du was ich meine?“ – „Das ist, dass die Leute andere waehlen.“ – „Ja. Und gleiche Leute waehlen immer gleich. Und du kannst auch noch etwas anderes, das kannst du als Axiom nehmen schwache Leute waehlen immer noch schwaechere. Nur wirklich starke Vorgesetzte waehlen starke Leute, starke Untergebene. // Beckenbauer hat einmal einen schoenen Satz gesagt. Diesen Spieler must du aus der Mannschaft werfen. Der macht dir ja nur Probleme. Sein wunderbarer Satz war, wie soll er denn dem Gegner Probleme machen, wenn er nicht mal mir Probleme macht? Also, der ist einfach produktiver, jener der dich fordert. Das ist furchtbar unangenehm und laestig, kommt immer zur falschen Zeit, aber es bringt einen voran. Und diesen Konformitaetsdruck hat man natuerlich ueberall, in der Industrie, furchtbar. Ich glaube, das gilt wahrscheinlich in der Uhrenindustrie genauso, fuer Versicherungen auch.“ – „Ist das ein modernes Phaenomen, der Konformitaetsdruck?“ – „Nein. Da denke ich, jede Hierarchie versucht sich ihre Leute anzupassen. Ich sehe einfach, die wirklich erfolgreichen Leute sind doch alles Aussenseiter.“ (Ruedi, 242:249)

Insofern scheint logisch, dass bei einer immer wiederkehrenden Wahl „passender“ Kandidaten Homogenität zunimmt. Wie sich im obigen Zitat ausserdem zeigt, scheint hierbei der Widerspruch und das Aussenseitertum oder die ausgeprägte Charakteristik von Journalisten (also in einem gewissen Sinn der Antagonismus) eine wichtige Rolle einzunehmen. Also nicht nur im Sinne einer gesellschaftlichen Aufgabe von Journalisten als Kritiker, sondern auch innerhalb des sozialen Gefüges in der Redaktion. So wird angenommen, dass es im Journalismus Leute braucht, die eine Aussensicht einbringen (Mark, 232:236). Denn im Antagonismus von Journalisten wird

ein wichtiger Ausweg aus der „Homogenitäts-Falle“ gesehen. Die Annahme ist, dass Widerspruchsgeister Strukturen aufbrechen vermögen und dem vereinnahmenden Druck von Homogenität widerstehen können: „Aber was wir doch eigentlich brauchen in diesem Beruf ist Verunsicherung. Das sind doch Fragen. Woher sollen diese kommen, wenn nicht von jemandem, der sich ausserhalb dieses Regelkreises aufhaelt?“ (Ruedi, 233:240) Darum müsse im Journalismus gerade diesen mühsamen Mitarbeitern Sorge getragen werden, da diese ein Sicherheitsventil sind: „Kennst du die Muppet Show?“ – „Ja.“ – „Da gibt es doch immer zwei, die auf der Estrade sitzen. Der Statler und der Hilton. Die reden mühsam drein. Nein es ist alles ganz anders und so weiter. Genau diese fehlen.“ – „Das heisst, man braucht einen gewissen Widerspruch auf der Redaktion?“ – „Ja. Du musst dialektisch steuern. Und du musst vor allem zu den unangenehmen Mitarbeitern Sorge tragen, denn diese sind ein Sicherheitsventil.“ (Ruedi, 47:54) Dass es für Vorgesetzte ein paradoxes Unterfangen sein könnte, Wert auf besonders mühsame Mitarbeiter zu legen, wird nicht so empfunden. Darin liegt gemäss Schilderung vielmehr ein weiterer Vorteil. Nämlich der, dass „Querdenker“ bessere und neue Ideen einbringen:

„Erklaer mir noch, warum man als Chefredaktor darauf Wert legen soll, dass man Aufsaessige in der Redaktion hat? Eigentlich wuenscht man sich ja Mitarbeiter, die spuren.“ – „Das ist erstens kein Widerspruch. Der kann schon spuren. Aber er muss aufsaessig denken. Er muss... Nur aus der Reibung gibt es Energie. Ich denke, dass Leute, die einfach bereit sind, alles so zu akzeptieren, wie es ist, das sind einfach Langweiler, und Langweiler haben selten gute Ideen. Querdenker haben wenigstens Fantasie. Die koennen sich vorstellen, wie es waere, wenn alles ganz anders waere. Das denke ich, ist eine Qualitaet. Es ist anstrengend, solche Leute zu fuehren. Es ist manchmal auch unangenehm. Man hat es lieber anders. Mit denen, die immer ja sagen, ist man schneller fertig. Aber wir sind ja nicht da, um es angenehm zu haben.“ (Ruedi, 62:63)

Die Aussage bestätigt inhaltlich auch das Ergebnis der erwähnten Befragung von Chefredaktoren über den Stellenwert der journalistischen Persönlichkeit. Diese - im Sinne eines farbigen, widerständigen, ausgeprägten Charakters - wurde als sehr wichtig eingeschätzt. Die Befragten empfanden gerade Charakterköpfe als positiv und ausgesprochen wichtig. Es lassen sich auch Beispiele in der Mediengeschichte finden, wo Querdenker Anstoss für Neues gaben, wie hier historisch ausgeführt wird:

„Ich gebe dir ein Beispiel aus der Pharmaindustrie. Fritz Gerber, der jetzt hochbetagt ist, der einmal den Zuerich Versicherungskonzern geleitet hat, wurde in einer Notsituation von Hoffmann La Roche gefragt, das Verwaltungsratspraesidium zu uebernehmen. Als Versicherungsjurist ist er als voelliges Greenhorn an die Spitze von Roche gekommen. Er musste die Forschung reorganisieren. Er hat nichts gewusst von diesem Amt. Er hat ja sehr viele Dinge einfach aus dem Bauch gemacht, die heute als richtig... Er hat Genentech gekauft, wo sie noch eine Turnschuhbude war und hat diese auch machen lassen. Er hatte unter anderem folgendes Problem, nur um zu zeigen, wie ein Aussenseiter funktioniert. Roche hatte wenig in der Pipeline an neuen Medikamenten, aber eine grosse Verkaufsorganisation, etwa tausend Aerztebesucher in Amerika. Die hatten nichts mehr zu tun, weil von ihrem alten Libri und Valium wollte kein Arzt mehr etwas wissen. Die kannten das alles. Zweite Ausgangslage Glaxo oder irgend ein anderer Konzern hatte Zantac. Das ist ein Magenmittel, revolutionaer gut gegen Sodbrennen. Ist ja egal was. Hatte aber kein Muskel als Verkaufsorganisation. Die hatten einfach nur ein paar hundert Leute in diesem Markt. Jetzt bist du ja gezwungen, weil die Patentdauer endlich ist, innert einer bestimmten Zeit moeglichst viel zu verkaufen. Dann ging er zu dieser Glaxo und sagte, ich habe Tausende von unterbeschaeftigten Arzt-

besuchern, bin aber daran interessiert, diese durchzufuettern. Wir vermarkten euch das Zantac. Da sagten die, he gute Idee, machen wir. Ein Riesenerfolg. Milliardenverdienst. Ein klassischer Pharmamann haette das als einen verbotenen Gedanken angeschaut. Dieser Gedanke kann nur ein Aussenseiter haben. Verstehst du, was ich meine?“ – „*Ich verstehe es absolut.*“ – „Genau das meine ich.“ – „*Und das braucht es im Journalismus auch?*“ – „Ja. Genau das. Die erfolgreichsten Verleger in der Schweiz waren historisch Wilhelm Girardet, Gruender des Tages-Anzeiger, ein deutscher Investor, der als einziger die Chance sah, welche die Eingemeindung 1893 fuer eine Massenzeitung hatte. Paul August Ringier, also der Grossvater von Michael, ein Despot, technikverrueckt, bildverrueckt sagte, alle anderen machen Text, ich verkaufe Bild. Ganz einfach. Max Ras, urspruenglich (...) Chef, Gruender des Beobachters, welcher eigentlich ein Inserateblatt gesamtschweizerisch streuen wollte und einen redaktionellen Aufhaenger suchte, und das mit Unterschichtthemen realisierte. Marquard ist auch dazu zu zaehlen, ein totaler Aussenseiter, der frueher in den Osten, nach Ungarn Tschechei ging, als es noch kommunistisch war. Alle sagten, das geht doch nicht, verbietet das doch. Er ging hin und sah, es gibt Luecken, es gibt Nischen. Ich kann man ein Pop-Heft auf Ungarisch machen. Das Ergebnis ist bekannt.“ – „*Das waere aber im Bereich Innovation, aber nicht unbedingt im Alltagsgeschaef. Du zitierst ja da Beispiele, wo von Querdenkern oder von Aussenseitern eine Innovation kommt. Das heisst nicht, dass die unbedingt praktisch sind im Alltagsgeschaef.*“ – „Der Spirit ist natuerlich im Alltagsgeschaef schon auch hilfreich. Im gleichen Mass wie natuerlich die Grundversorgung abgetischt wird von den Printmedien. Wir haben ja mit der Grundversorgung mit Nachrichten nichts mehr zu tun. Im gleichen Mass wird natuerlich die Kreativitaet der Fragestellung, vom Hintergrund, vom Zusatzangebot und so weiter wichtig. Dann werden die Eigenschaften schon auch auf der exekutiven Stufe gefragt sein.“ (Ruedi, 251:261)

Herauszu lesen ist also ein deutliches Lob des Widerspruchgeistes und Aussenseitertums als Faktoren, die vor allem auch innerhalb des Medienbetriebes Innovation bringen. Bei aller Hochhaltung von Antagonismus wird zwar auch konstatiert, dass in gewissen Bereichen Aufmuelligkeit wiederum nicht geschätzt wird (Doris, 295:299) Und die jüngereren Journalisten werden als „kanalisierter und gestreamlineter“ (Heinz, 25:26) und besonders konformistisch charakterisiert: „Weil, sie machen alle brave Karriere, und ich vermute, das schlaegt sich auch in einer gewissen Bravheit nachher von ihrer journalistischen Arbeit nieder // Genau, und immer schoen nickt und brav, Hausaufgaben macht, ich weiss nicht, ob das ein guter Journalist wird, weil als Journalist ist man eigentlich ueberfluessig, wenn man mit dem Strom schwimmt. Und das Problem, das wir mit dem Schweizer Journalismus haben, ist, dass natuerlich wahnsinnig viele mit dem Strom schwimmen, weil es einfach bequemer ist.“ (Heinz, 28:35) Dies wird jedoch als negativ wahrgenommen. Die Aussage von „brav Karriere machen“ kann auch als Bestätigung der Vermutung betrachtet werden, dass die verschärfte Konkurrenzsituation, wie jüngere Journalisten beim Berufseinstieg sie vorfinden (kein Reinrutschen mehr) auch im Zusammenhang mit den geschilderten Selektionsmechanismen im Journalismus (Kooptation) verstärkt zu einer Anpassungshaltung jüngerer Berufsmitglieder führt. Was ein Paradox ist, da Unangepasstheit und Widerspruch gleichzeitig verlangt werden. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass eine Zeitung als explizit gewünschtes Sammelbecken von Charakterköpfen und Querdenkern gleichzeitig eine verbindende Linie haben sollte. Es wird als hohe Kunst angesehen, wenn eine journalistische Or-

ganisation es schafft sowohl eine homogene Linie zu vertreten aber auch den Originalen oder politisch Pointierten den Freiraum zur Meinungsvertretung zu geben:

„Lange hat sich die NZZ dadurch qualifiziert, dass man sehr pointierte Meinungen hatte. Das Potential von den Leuten her, waere das vielleicht immer noch moeglich, aber es kommt zu wenig zum Tragen. // Ich glaube, dass dies die Qualitaet der NZZ gewesen ist bei allem, oder vielleicht hat sie das verbinden koennen, einerseits eine Generallinie, politisch, als das politische Profil ganz klar war, und andererseits hat sich doch so eine gewisse anarchische Struktur durch die sogenannten breiten Hierarchien, was jetzt auch nicht mehr so zieht. Durch dies sind so viele, so Originale, konnten sich ausleben, da hatte man beides, einerseits so eine Generallinie, politisch, und doch irgendwie Persoenlichkeiten.“ (Urs, 265:302)

Diese nicht ganz einfache Aufgabe des Pflegens von Individualität bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung der Gemeinsamkeit obliegt den publizistischen Leitern von Zeitungen und stellt eine äusserst anspruchsvolle Führungsaufgabe dar. Das mag mit ein Grund sein, weshalb bei den aufgeführten alltagspsychologischen Einschätzungen zur Persönlichkeit von Journalisten auch von „Personality Management“ die Rede ist. Die Führung von „Widerspruchsgeistern“ kann bisweilen zu Problemen führen (siehe untenstehend Erläuterungen zum anarchischen Freiheitsbegriff). Ein professionelles Personalmanagement müsste sich Gedanken machen, bei welchen Mitarbeitenden und in welchen Situationen sich Charakteristik und Antagonismus äussern dürfen und sollten, und wann hingegen Wert auf die Einhaltung von Normen, die einheitliche Linie, die verbindende Organisation gelegt werden sollte.

Wie sich in der Zusammenstellung alltagspsychologischer Beschreibungen von Journalisten zeigte, werden Journalisten von Aussenstehenden als „Angepasste Aussenseiter“ charakterisiert. Ergänzend zeigt sich vorliegend, dass diese Eigenschaft gerade im Bezug auf Probleme von zu grosser Homogenität von Journalisten durchwegs als positiv empfunden wird. Deshalb wird sie wohl berufskulturell gestützt. Das führt auch dazu, dass Persönlichkeitseigenschaften durch Sozialisation in der journalistischen Berufskultur tendenziell nicht „abgeschliffen“ sondern vielmehr akzentuiert werden – unter anderem eben auch um den unerwünschten Effekten von zu grosser Homogenität entgegenzuwirken.

7.4.4 Abgrenzungen unter Gruppen

Die Gründe für folgende These sollen nun dargelegt werden:

- Abgrenzungen zwischen Gruppen manifestieren sich darin, dass den jeweilig anderen zu wenig Distanz zu ihrem Gegenstand oder zu Personen vorgeworfen wird

Wie obig geschildert können Subgruppen unter den Journalisten ausgemacht werden. Die Subgruppen umfassen unterschiedliche Persönlichkeiten. Summarisch zu-

sammengefasst wurden obig die faulen alten und die unkritischen jungen Journalisten voneinander abgegrenzt, sowie die intellektuellen Redaktoren von den eher hemdsärmlichen Reporter. Die verachteten Missionare stehen mit den modernen Unterhaltern im Konflikt. Es war die Sprache vom Neid gegenüber Autoren und von ihrer ausgeprägten Eitelkeit. Die Kulturjournalisten als überheblich taxiert und im Konflikt stehend mit den Politjournalisten geschildert. Es wurde auf die missliche Lage von älteren Journalisten im „Lehrlingsressort“ Lokales eingegangen. Die Wirtschaftsredaktoren sind inkompetent, die Auslandsredaktoren gekränkt und die Inlandjournalisten gelten als fleissige Streber. Gratiszeitungs- und Onlinejournalisten gelten als keine eigentlichen Journalisten sondern werden als „Informationsverarbeiter“ taxiert. Der soziale Raum von Journalisten ist also durchzogen von vielen kleineren und grösseren Trennlinien und Abgrenzungen sowie gegenseitigen (Vor-)urteilen. Diese haben mannigfaltige Auswirkungen auf den redaktionellen Alltag. Eine Regelmässigkeit zeigt sich dabei: Journalisten anderer Gruppierungen wird unterstellt zu wenig Distanz zu den Personen oder dem Thema ihrer Beschäftigung zu haben und sich eigentlich nicht für die journalistische Arbeit zu interessieren, sondern nur für den Gegenstand ihrer Berichterstattung: „Beim Sportjournalismus sagt man ja oft, er sei sehr affirmativ. Ich glaube, das kann man beobachten.“ - „*Dass die Leute zu wenig Distanz haben?*“ – „Zu wenig Distanz, sie sind eigentlich Fans. Das ist ein Nachteil, aber vielleicht gleichzeitig auch eine Bedingung fuer diesen Job. So lange du ueber Fussball schreiben kannst, muss du halt begeistert sein von diesem Zeug.“ (Ingo, 133:140)

In der wohlwollenden Formulierung heisst es dann, dass bei gewissen Journalisten die „Energie vor allem in die Auseinandersetzung mit dem Thema fliesst“ (Urs, 55:68) Aber Journalisten nehmen sich auch gegenseitig hoch mit dem Vorwurf, es anderswo nicht geschafft zu haben und darum im Journalismus gelandet zu sein: „Oder dass die beim Feuilleton beispielsweise diejenigen seien, die eigentlich gerne Autoren geworden wae-ren, es aber nicht geschafft haben. Die in der Wirtschaft hingegen sind dann die, die sich nicht zum Beraterjob etablieren konnten...Es ist schon oft so, dass man vom normalen Modell ausgeht und dann so wir, die es nicht geschafft haben.“ – „*So der Verhinderungsberuf.*“ – „Ja genau. Aber es ist ueberhaupt nicht so. Es entspricht komplett nicht der Realitaet, meist ist es eine aktive Wahl, ich will das und nicht etwas anderes. Lustig ist dann aber, dass man sich trotzdem gegenseitig hochnimmt.“ (Jolanda, 349:359) Aus der Distanz zwischen Gruppen entsteht also eine Art Kultur des gegenseitigen, teils humoristischen Scheiter-Vorwurfs.

Die Rede ist auch von affirmativem Journalismus:

„Was Sport und Kultur finde ich sehr verbindet, ist, dass dort ein affirmativer Journalismus gepflegt wird. Dass dort Leute hingehen, die etwas toll finden und es auch toll finden, darüber zu schreiben. Vielleicht waeren sie gerne bei denen, ueber die sie schreiben, aber sie haben aus irgendwelchen Gruenden es nicht geschafft.“ – „Eigentlich machen sie Journalismus um Teil von dem Gebiet zu sein.“ – „(...) Genau. Es ist so ein bisschen ein Anhimmelungsjournalismus. Genau. Man will ein Teil davon sein. Und das merkt man den Texten an, dass sie teilweise voellig unkritisch und euphorisch sind. Du merkt es grundsatzlich, dass das worueber sie schreiben, sie sehr geil finden. Das finde ich verbindet Kultur und Sport extrem stark.“ (Andreas, 154:158)

Beispiele solcher Äusserungen sind etwa, wenn Journalisten nachgesagt wird, sie wären lieber Schriftsteller (Martina, 4:14) oder wenn ihnen ein Komplex unterstellt wird: „Die Lifestyle-Journalisten oder auch Architekturjournalisten // sind meistens so ein bisschen kuenstlerisch angehaucht, haben aber so einen Komplex, ein wenig, weil sie ueber etwas schreiben, was sie eigentlich selbst machen wollten, es aber nicht hingekriegt haben, irgendwie. // und ihre Taetigkeit ist mehr so Feigenblatt. Es geht ihnen gar nicht so um die Taetigkeit, sondern es geht ihnen darum, dass sie sagen koennen, dass sie das machen.“ (Michael, 35:40).

Der gegenseitige Vorwurf des Scheiterns hat insofern System, als dass er alle betrifft: Sportjournalisten wären gerne Sportler geworden: „Bei den Sportlern sind die meisten so Moechtegerns, die gerne mal etwas geworden waeren im Sport. Aber dann halt Sportjournalisten geworden sind.“ (Michael, 124:137). Wirtschafts-Journalisten „sind nicht in erster Linie Leute, die gerne schreiben. Sondern die, die Interessen der Wirtschaft, die das interessiert. Einfach das Auf und Ab. Und das ist... Es gibt sehr viele Wirtschafts-Journalisten, die gar nicht gerne schreiben, aber sie sind sehr interessiert an den Mechanismen.“ (Heidi, 93:100). Inlandjournalisten haben eine so grosse Nähe zur Bundesverwaltung, dass manche irgendwann sogar dorthin wechseln: „Was mich immer enttaeuscht, wie viele von ihnen in die Verwaltung gehen. Das ist wirklich extrem. Ich glaube, jeder zweite, den ich kenne, den ich gekannt habe in den letzten zwanzig Jahren, der Inlandjournalist war, ist ueber kurz oder lang irgendwie Leuenbergers Rechte Hand oder bei der Bundes..., was weiss ich, bei den Parlamentsdiensten. Und das enttaeuscht mich, und ich frage mich dann, erliegen sie so schnell der Macht, oder was ist das Problem?“ (Tim, 79:80) Die Kulturjournalisten werden als Groupie bezeichnet, die sich mit den Kulturschaffenden zu sehr verbünden (Tim, 40:44)

Dabei ist neben dem Scheitern auch die fehlende Distanz zu den Personen der Berichterstattung ein Vorwurf. Jedoch einer, der ambivalent bewertet wird. Einerseits dahingehend, dass unterstellt wird, die Arbeit nur zu machen um mit bestimmten Personen, wie etwa Bundesräten in Kontakt zu kommen: „Nein, ich sehe eher, ich sehe,

die klassischen Dossierjournalisten, finde ich, sind oft mit vierzig ziemlich am Ende intellektuell. Denn ihr Horizont ist eigentlich, ich meine, es ist drum gegangen, an einem Bundesrat einmal nahe zu kommen, indem man im Bundesrat arbeitet, zum Beispiel. Wenn man es mal erreicht hat, ist man dort, und dann geschieht nicht mehr so viel.“ (Tim, 28:38) **Die Nähe zu Kontaktpersonen ist aber auch anerkanntermassen von Vorteil:** „Ich habe ein paar meiner besten Geschichten, die ich gehabt habe, habe ich immer wirklich von oben einfach gehabt, irgendein CEO hat mir irgendwie eine Geschichte erzahlt bei einem Kaffee.“ (Heinz, 193:205). **Sie bringt ein Mehr an Themen und Informationen mit sich:**

„Also mit wenigen Ausnahmen, // hast du deine Geschichten, deine Stoffe, dein Inhalt, all das hast du eigentlich von anderen Menschen. // Also du hast es primaer von anderen Menschen. Und ich habe selber auch wirklich die Erfahrung schon oft gemacht, wieviel es einfach ausmacht, egal ob du Polit-Journalist bist oder People-Journalist... Wieviel dass das ausmacht, wie du bei den Leuten ankommst, ob die Chemie stimmt zwischen zwei Personen, ob du dich in einer Situation richtig verhalten kannst, ob du dich gut arrangieren kannst mit jemanden, ob du kannst... Also all diese, so die weichen Faktoren, die vermeintlich weichen Faktoren sind extrem wichtig im Journalismus.... Wieviel du bekommst...“ (Rafael, 166:167)

Hier liegt also vermutlich ein virulentes Spannungsfeld des Journalismus verborgen, das bisher in der Literatur keine tiefer gehende Erwähnung gefunden hat. Allenfalls lässt sich dies als tiefer liegende Annahme der Berufskultur definieren: „Man darf sich nicht einlassen“. Verletzungen dieser Prämisse werden geahndet, latente Konflikte manifestieren sich in der gegenseitigen Schuldzuschreibung gegen die Prämisse verstossen zu haben. Allenfalls stehen der Eigenschaft Distanziertheit auch Eigenschaften des fünften Clusters (Schnelligkeit, Sucht, Unrast) damit in Zusammenhang. Diese tiefer liegende Annahme wird in den Aussagen freigelegt durch die offenkundige Widersprüchlichkeit, dass Journalismus zwar nur mit Begeisterung, Interesse und Kenntnis des Journalisten für sein Thema funktioniert, dass dadurch aber unter Umständen das Gebot der Distanziertheit zu Personen und zum Gegenstand verletzt wird. Dadurch wird auch die Loyalität ein Thema. Der illoyale Journalist ist jener, der mehr Nähe zum Gegenstand der Berichterstattung verspürt (etwa: Kulturszene, Sportlerkreise, Bundesräte) als zu anderen Journalisten. Der Journalismus an sich, dieser „Verhinderungsberuf“ (als den er immer noch gilt, obwohl man viel dafür tun muss um ihn ergreifen zu können) gilt offenbar (und auch trotz ausgeprägter Kollegenorientierung und Beschäftigung mit dem Beruf) nicht als legitimes, eigenständiges Interesse. Die Tätigkeit im Beruf wird statt dessen oft als Mittel zum Zweck definiert, sich mit dem „eigentlich Interessanten“ zu beschäftigen. Vielleicht stellt dies eine Auswirkung der „brüchigen beruflichen Identität“ dar, wonach sich das Berufsbild Journalist nur durch Anlehnung an andere Berufe ergibt.

7.4.5 Anarchischer Freiheitsbegriff, Allüre des freien Künstlertums

Nachfolgend geht es um die Erläuterung der Gründe für diese These:

- Antagonismus und Spieltrieb führen zu berufskulturellen Elementen wie einem anarchischen Freiheitsbegriff und einer Allüre des freien Künstlertums unter Journalisten. Daraus können Widerstand gegen Wandel, mangelnde Organisation und Führung sowie schlechtes Personalmanagement auf Redaktionen mit erklärt werden

Aufgrund der Daten lässt sich vermuten, dass via einiger Eigenschaften der Berufspersönlichkeit (Antagonismus und Spieltrieb) berufskulturelle Elemente entstehen (anarchischer Freiheitsbegriff, Allüre des freien Künstlertums) welche letztlich die journalistische Aussagenentstehung und somit den Journalismus insgesamt prägen, da sie zu Problemen auf der Redaktion führen.

Die Interpretation wie sich dieser Freiheitsbegriff oder die Allüre direkt aus den Eigenschaften heraus entwickeln, kann leider nicht mit Zitaten ausreichend fundiert werden. Aufgrund der geschilderten Erläuterungen lässt sich dieser Zusammenhang jedoch mit Plausibilität schlussfolgern: Die ermittelten Eigenschaften der Berufspersönlichkeit Antagonismus und Spieltrieb können zu einer berufsspezifischen, gegenseitig bestärkten Selbstauffassung von Journalisten führen: Sie verstehen sich als uneingeschränkte, freiheitliche, eher künstlerisch-kreative Menschen, die sich nicht an anderweitig (in der Wirtschaftswelt) übliche Normen und Gepflogenheiten halten müssen. Oder sie möchten sich geradezu davon abgrenzen und keine wirtschaftliche Verantwortung übernehmen müssen. Es entsteht ein „anarchischer Freiheitsbegriff“ (Ruedi, 308:312) und eine Allüre des freien Künstlertums von Journalisten. Journalisten bestärken und bestätigen sich untereinander in dieser Wesensart. So kann also eine gegenseitige Bekräftigung dieser Eigenschaften unter Journalisten berufskulturell eine bestimmte Wesensart stützen, die dadurch zu einem berufskulturellen Element wird. Das heisst konkret: Journalisten bestärken sich untereinander in der Auffassung, dass Journalismus „etwas anderes“ ist, ein Beruf, für den andere Regeln und Normen gelten. „Alles was mit Struktur, mit Ordnung, mit Kontrolle zu tun hat, was eigentlich Industriestandard ist in praktisch allen Branchen, soll angeblich fuer die Journalisten nicht gelten. // Und alles, was mit ordentlicher Betriebsfuehrung und so zu tun hat, ist vielen Journalisten suspekt, weil sie in erster Linie wertkonservativ sind, weil sie eigentlich innovationsfeindlich sind, weil sie so eine Alluere von freiem Kuenstlertum zu leben versuchen.“ (Ruedi, 182:186).“ Dabei ist unter manchen Journalisten die Einsicht vorhanden, dass dies eine Fehlaufassung sein könnte: „Und moeglicherweise werden Medienberufe

immer noch von zu vielen Leuten missverstanden als Referat des frei schweifenden Wirkens. Und das sind sie halt nicht mehr. Wir sind genau gleich strukturiert und fokussiert wie irgend eine andere intellektuelle Dienstleistung.“ (Ruedi, 308:312)

Konsequenz daraus ist, dass es zu Problemen innerhalb der Organisation kommt: Zu feststellbaren Widerständen gegenüber Wandel und Innovationen in journalistischen Organisationen, zu einer betont distanzierten Haltung gegenüber dem Management, fehlender Organisation und Führungsschwierigkeiten auf Redaktionen sowie zu einem mangelnden Personalmanagement. Wie in nachfolgenden Unterkapiteln dargelegt werden wird, konnten die genannten Probleme klar ermittelt werden. Sie werden auch von der Literatur bestätigt (siehe Erläuterungen zur Personalauswahl oder zur Sozialisation von Journalisten).

Selbstverständlich ist davon auszugehen, dass der anarchische Freiheitsbegriff und die Allüre des Künstlertums nicht als einziger „Verursacher“ oder Grund für die erwähnten, vorgefundenen Probleme angesehen werden können. Dass aber trotz Anerkennung der Missstände keine Ansätze erkennbar sind, diese zu beheben, kann unter Umständen auch darin begründet liegen, dass Journalisten zu viel Organisiertheit, zu viel „Management“ im Journalismus aus diffusen und vermutlich letztendlich auch unreflektierten Beweggründen ablehnen, weil dies in einem Konflikt steht mit ihrer Berufskultur. Hierbei wären also Ursachen, die in der Literatur üblicherweise in der Organisationskultur verortet werden, auch berufskulturell (mit-)erklärbar.

7.4.5.1 Widerstand gegen Wandel

Aus dem beschriebenen Freiheitsbegriff lässt sich einerseits eine feststellbare Innovationsfeindlichkeit von Journalisten herleiten, die sich wenig darum kümmert, ob etwas aus einem unternehmerischen Standpunkt aus notwendig werden könnte: „Journalisten und Redaktoren kommen mir als besonders strukturkonservativ vor. Anhänglich an das, wie man es immer gemacht hat. Es ist fuer einen Beruf, fuer den man eigentlich Neugier als Kernkompetenz definiert, ein unheimliches Beharrungsmoment.“ (Ruedi, 308:312) Das „unheimliche Beharrungsmoment“ wird auch erklärt mit der fehlenden unternehmerischen Verantwortung von Journalisten, also mit einer Facette des Spieltriebs: „Die Lust auf Neues und in Neuem Chancen zu erkennen ist nicht die Staerke von Journalisten.“ – „*Waere das bei anderen Berufsgattungen staerker?*“ – „Denke ich waere staerker, ja. Selbstunternehmer, die... Wo Leute naecher an einer Branche mit hoher Wertschoepfung sind und die muessen, (...). Bei uns ist das weniger der Fall.“ (Ingo, 220:227)

Dabei hat sich diese Haltung offenbar auch schon in früheren Phasen des Medienwandels gezeigt:

„Ich war in der Spurgruppe, als der Blick vom Blei auf die erste Generation elektronische Satzherstellung umgestellt hat. // Und ich erinnere mich noch, Dr. (Hatzfleig), ein hochintelligenter Kollege, ein Basler, Aussenpolitiker, beim Blick gelandet, nach einer langen Karriere, der hat sich geweigert... Also fuer den ist schon das Wechseln eines Farbbandes an einer Hermes 3000 Schreibmaschine ein unloesbares technisches Problem gewesen. Das muss man noch vorausschicken. Der hat sich geweigert, nach dem Motto, das ist nicht meine Arbeit. Ich nehme da einem Kollegen aus der Technik... er war ein Gewerkschafter, nehme ich die Arbeit weg. Ich stelle nicht Satz her. Das Interessante war dann, als ich ihm sagte, probieren Sie es doch einmal, es ist interessant, so an Ihren Texten zu arbeiten. Sie koennen viel einfacher korrigieren, schauen sie, jetzt mit dem Cursor geht das. Den haben wir an einem Nachmittag zu einem Gambler gemacht an diesem Bildschirm... Aber die Veraenderungsfeindlichkeit habe ich schon sehr erlebt.“ (Ruedi, 314:321)

Auch Printjournalisten, die heute beispielsweise mit Onlinemedien konfrontiert werden, schildern sich selbst als innovationsfeindlich: „Print ist ja eher ein konservatives Medium. Wir haben Muehe, uns den neuen Sachen anzupassen und das immer laessig zu finden. // Wir sind eher ein konservatives Medium, logischerweise. Das gibt es schon seit ein paar hundert Jahren. Und jetzt kommen neue Sachen. Wir haben in gewissem Sinn Muehe damit.“ (Peter, 160:161) Die Umstellung auf das Internet ruft Widerwillen, darin aber unterschiedliche Reaktionen hervor:

„Ich finde, die Branche reagiert nicht besonders gut, reagiert sehr konservativ auf den Medienwandel, und es ist dann wieder das Verlagsmanagement, das irgendwie zwingt, wenn sie das Newsnetz, tagesanzeiger.ch, aufmachen mit 60 Stellen weniger, vielleicht auch nur 40. Dann gibt es Leute, die vorher beim Tagi waren und dorthin gehen und ploetzlich begeistert sind von den Moeglichkeiten online, und vorher nie auf die Idee gekommen waeren und so. Du siehst beides. Du siehst auch Journalisten, die sie wahnsinnig nutzen, die neuen Moeglichkeiten. Das siehst du auch. Aber nicht so sehr viel.“ – „Und erst, wenn sie fast ein wenig gezwungen worden sind?“ – „Fast ein wenig gezwungen. Ja.“ (Ingo, 220:227).

Zu Wandel sieht man sich also vorwiegend „gezwungen“. In der Reaktion auf das Neue scheint es zwei vorwiegende Reaktionen zu geben, beide sind reaktiv:

„Die eine ist so das Beleidigtsein, im Stil von: ja jetzt, die Idioten, die wissen gar nicht was sie an uns haben und jetzt mach ich einfach nicht mehr viel und so im Stil von das beleidigte Prinzesschen, das wie so ein bisschen ein verwoehtes Kind, das nicht mehr bekommt, was es moechte und dann schmolzt es. Das ist so eine Reaktion. Und die andere Reaktion, die wahrscheinlich fast haeufiger ist, ist so wie irgendwie opportunistisches Sich-Anfreunden mit den Verhaeltnissen also, zwar sehr ausrufen aber trotzdem mitmachen und sich auch die neuen herrschenden Art Tagi wollen, obwohl man die total Scheisse fand, aber trotzdem aus einem gewissen Selbsterhaltungstrieb sich den neuen Voraussetzungen fuegt.“ (Andreas, 259:263).

Wobei kein offener Kampf daraus entsteht, eher eine depressive Stille: „Genau, das kann man beobachten, dass die einen sehr flexibel reagieren und sagen, ah jetzt mache ich Online, laessig, ist schnell, ist lustig, ist interessant. Und die anderen, die so wie erstarren, verstummen. Nein es ist kein offener Kampf dagegen, weil man weiss, es wird langfristig kommen. Es ist mehr ein wenig depressiv, kann man sagen, jene die wissen, sie werden nie auf diesen Online-Zug aufspringen wollen.“ (Doris, 235:236).

7.4.5.2 Mangelnde Organisation und Führung

Konsequenz ist auch die fehlende Organisation, Führung und Struktur auf Redaktionen: „Es gibt weniger Versiffteres, Verschlampterer, administrativ Unfähigeres als die meisten Zeitungsredaktionen.“ (Ruedi, 263:288). Denn Bequemlichkeit kann von Journalisten mit einem verklärten Eigenbild kaschiert werden: „Es hat natürlich mit den Leuten zu tun, mit der Trägheit dieser Leute, die dann ihre eigene Trägheit zur Kultur verklaeren.“ – „Weil es dann irgendwie als Kult gilt?“ – „Ja weil das so furchtbar dem Eigenbild entspricht. Dabei ist es einfach nur Bequemlichkeit und Abwesenheit von Führung und Kontrolle. Das tönt furchtbar militärisch, ich weiss.“ (Ruedi, 290:306)

Mangelnde Führung wird auf Redaktionen deutlich festgestellt, auch weil Führung nicht gelernt wird: „Dann gibt es auch sehr viele Leute, die redaktionelle Leitungsfunktionen bekleiden, die einfach diesen Beruf nicht gelernt haben. Die haben zwar gelernt, wie man Journalist ist und Redaktor, aber nicht, wie man Menschen führt.“ (Ruedi, 182:186) Das wiederum hat damit zu tun, dass man dies für nicht notwendig erachtet. Viele Journalisten in leitenden Positionen glauben Führungsausbildung nicht nötig zu haben:

„Es gibt solche, die haben es gemerkt und bilden sich weiter. Aber den meisten fehlt der Werkzeugkasten. // Management ist nicht Kabbala, die dir vom Himmel auf den Kopf faellt und du bist imprägniert. Das kann man lernen, herrgottnochmal.“ – „Und die machen das nicht?“ – „Die machen es nicht, weil sie meinen, sie können schon alles. Sie sind ja Chefredaktoren. // ich möchte einmal wissen, wie viele Jobprofile es wirklich gibt in Schweizer Redaktionen. In wie viel Prozent der Redaktionen gibt es einen Ordner, wo gemäss dem Organigramm jede Stelle beschrieben ist? // Von administrativer Höflichkeit oder von Umgangsformen wollen wir schon gar nicht sprechen.“ (Ruedi, 263:288)

Als Mitgrund wird angegeben, dass die falschen Leute zu Chefredaktoren befördert werden, also einer nicht adäquaten Beförderungspraxis: „Aber es hängt erstens damit zusammen, dass die falschen Leute Chefredaktoren werden.“ – „Was denn fuer Leute?“ – „In der Schweiz wird doch immer noch Chefredaktor, wer die schönsten Aufsätze schreiben kann. Die Edelfeder wird ... und was passiert mit einer Edelfeder, die Chefredaktor wird? Der arme Kerl muss an Sitzungen vom Morgen bis am Abend. Er hat genau fuer seine Kernkompetenzen keine Zeit mehr. Wir haben falsche Hierarchien. Wir haben falsche Wertvorstellungen, falsche Hierarchievorstellungen.“ (Ruedi, 167:180) Dies entspricht auch dem Befund in der Literatur, dass der Karriereaufstieg unter Journalisten eher zufällig erfolgt und Karriereaufstieg an sich keinen besonders hohen Stellenwert genießt.

Ein gewichtiger Grund liegt auch darin, dass unter Journalisten das Schreiben als kreative Tätigkeit sehr geschätzt wird. Personalverantwortung im Sinne einer Managementaufgabe wird hingegen als „beschmutzende Arbeit“ charakterisiert. Sie ist eine Tätigkeit, lässt sich folgern, welche zu wenig Spieltrieb und zu wenig Antagonismus

erlaubt. Dadurch werden leitende Funktionen und Führungsaufgaben unter Journalisten eher abgewertet:

„Im Journalismus ist haeufig, das Kerngeschaefst kannst du nicht mehr betreiben, wenn du Ressortleiter bist. Du kannst einfach nicht mehr schreiben, weil du keine Zeit mehr hast. Du musst nur noch administrieren. Und dazu hast du keine Lust, und dann schreibst du weiter. // ich habe nie Ressortleiter werden wollen. Das interessiert mich einfach nicht. Ich will schreiben, ich will, wenn ich schaue, wie viel A., der hat praktisch keine Zeit zum schreiben, der rennt nur an Sitzungen. Das ist der Anteil der beschmutzten Arbeit, also von derjenigen, von welcher du das Gefuehl hast, es macht keinen Spass, sich herumzuschlagen mit unbefriedigenden Sachen, Leute anrufen und ihnen sagen, dass ihr Text scheisse ist, und du ihn trotzdem nicht bringen kannst. Leute anrufen, und sagen, dass ihre Kolumne ausgeladen wird, weil man sie nicht mehr braucht. Das muss alles nicht ich machen.“ (Tim, 264:283)

Zusammenhängend mit der fehlenden Führung wird die interne Kommunikation in Medienunternehmen ebenfalls als mangelhaft beschrieben, auf die adäquate Information der Mitarbeitenden wird wenig Wert gelegt:

„Viele Medienunternehmen kommunizieren... in drei Unternehmen sehe ich rein, war ich drin... kommunizieren intern wahnsinnig schlecht, sehr schlecht, wirklich beispiellos...“ – „Warum das? Das ist ja eigentlich unlogisch.“ – „Nein... Ja es ist eigentlich unlogisch, eigentlich haben sie eine andere Funktion aber sie kommunizieren gegen aussen Tag fuer Tag, Tag fuer Tag, Tag fuer Tag, so dass die interne Kommunikation einfach zu kurz kommt. // Aber ich glaube in den letzten fuenf Jahren, an interner Kommunikation, was ich erlebt habe, war immer relativ schlecht und zwar in mehreren Unternehmen. Also einfach so Transparenz oder Mitarbeiter informieren, fruehzeitig sagen, es kommt jetzt dann da eine Veraenderung oder wir muessen dort etwas schauen oder so, damit sich die Leute auch ernst genommen fuehlen, ich habe das Gefuehl in den letzten Jahren ist das noch schlechter geworden. Halt auch mit den Ressourcen, die knapper werden.“ (Sandra, 205: 230).

Dies äussert sich in Einzelfällen beispielsweise darin, dass die Reaktionen auf Entlassungsankündigungen mit wenig Sorgfalt behandelt werden:

„Ich habe das erlebt im Zusammenhang mit einer Entlassung, wo die halbe Redaktion gespuert hat, es ist etwas im Anzug, niemand wusste recht, was. Der Chef sagte nicht klar, was laeuft. Er sagte einfach, ich sag es dann. Aber hat nicht in dem Moment, als die Geruechte entstanden sind, reagiert. Und das hat wirklich eine riesige Aufregung in das Ganze hinein gebracht. Und alle haben links und rechts geschaut // Mit einfachen Mitteln haette man das unterbinden koennen, indem man klar gesagt haette, hoert, ich kann zum jetzigen Zeitpunkt nichts sagen, aber ich werde in dem und dem Moment informieren, weisst du Transparenz und die Leute ernst nehmen...// Weil ich sage gerade in einem solchen Gebilde, wo man merkt, dass die Leute so verhaeltnismaessig emotional sind, dass sich dann ein Vorgesetzter, der ja auch emotional ist, in gleichem Mass oder aehnlichem Mass, sich dann ueberlegt, steche ich jetzt ins Wespen-nest oder mache ich es nicht. Das sind dann halt so recht komplexe zwischenmenschliche Dinge. Wo man zunaechst einmal auch wissen muss, so abschaeitzen, wann wie wo was.“ (Sandra, 205: 230).

7.4.5.3 Schlechtes Personalmanagement

Das professionelle Personalmanagement fehlt auf Redaktionen weitgehend. Strategische Steuerung ist selten. Selbst wenn dadurch vorwiegend Zufälle oder informelle Prozesse die Personalentscheide prägen: „Auf der anderen Seite bei den meisten Chefredaktoren aber auch Verlagsleitungen stelle ich voellig amateurhaftes Personalmanagement fest, // denn die haben keine Ahnung von Personalplanung, von Personalentwicklung. Wenn die Pharmaindustrie ihre Forschung so organisieren wuerde wie die meisten Schweizer Tageszeitungsverlage ihre Redaktion, dann koennen wir froh sein, dass das Aspirin erfunden ist.“

(Ruedi, 167:180) Die Selektion junger Journalisten findet gemäss Beschreibung nach dem Survival-Prinzip statt: „Weil das ist ja auch der klassische Weg. Wenn man die Matura macht oder das KV macht und man geht nachher in den Journalismus, schreibt man zuerst halt ueber den Kaninchenzuechterverein und wird hin und her um rumgeschickt, und wenn dir das nicht liegt, dann faellst du gleich wieder raus. Wenn du aber drin bleibst, bist du wie so. Das ist eine Art Selektion.“ (Jolanda, 67:74). Dies deckt sich mit den Beschreibungen in der Literatur. Stellen werden zufällig vergeben:

„Also was ich sehr oft hoere, ist, wenn ich mit Biografien von Journalisten irgendwie mir das irgendwie anschau, ist das wirklich, dass sehr zufaellig ist und die Qualitaeten der Mitarbeiter viel weniger gesteuert werden als in anderen Branchen. Du wirst in der Automobilindustrie nicht irgendwie Farblackierer irgendwie, entwickelt keine Farben, wenn du da nicht Spezialkenntnisse hast, aber du kannst ohne Probleme Sportjournalist werden in diesem Job, wenn du irgendwie eine Affinitaet zum Thema hast und irgendjemand zufaellig dann auch gefehlt hat oder so.“ (Mark, 40:41).

Viele Stellen werden ausserdem informell besetzt: „Das heisst, es gibt nicht so ein, ja so ein Ressourcenmanagement, // Schau dir doch mal die Biografien von manchen Politiktypen an, wenn man einmal den Sprung in den Job geschafft hat und dieses Netzwerk auch hat, wird ja auch sehr viel unter der Hand vergeben.“ (Mark, 43:50) Auch diese Schilderungen entsprechen den Befunden der Wissenschaft.

Mangelndes Personalmanagement für Mitarbeiter wird zwar als fehlende Wertschätzung interpretiert: „Man muss die Leute, glaube ich, besser bezahlen und ihnen mehr Wertschaetzung entgegen bringen und sie auch besser schulen und mehr in Ausbildung investieren.“ (Mark, 37:38). Die Meinungen gehen jedoch auseinander, ob Personalmanagement im Journalismus wirklich professionalisiert werden müsste. So scheint bei manchen die Ansicht vorhanden zu sein, dass Vorgesetzte im Journalismus sich Personalentscheide besser überlegen sollten als es faktisch getan wird, in Sachen Human Resources aber schon vorwiegend auf ihr „Bauchgefühl“ hören sollten, statt auf Papierkriterien: „Fuer mich, es kommt einfach auf die Qualitaet des Chefs darauf an, oder. Es ist... Ich glaube ein guter Chef, der hoert einfach auf das Bauchgefuehl primaer, oder er spuert heraus, was fuer Charaktereigenschaften ihm in der Redaktion fehlen. Also ich finde das das Wichtigste. Oder wie jemand repraesentiert, wie jemand hinsteht und alles so Zeugs. Und ich glaube schon, dass es Redaktionen gibt, die das viel zu wenig beruecksichtigen. // Und darum finde ich, im Journalismus so die Papierkriterien, finde ich wahnsinnig schwierig, wenn man sich zu sehr auf die verlaesst.“ (Raffael, 175:176) In dieser abwertenden Schilderung der „Papierkriterien“ zeigt sich wiederum diese Haltung, dass für Journalismus durchaus andere Kriterien gelten dürfen als für die anderweitige Arbeitswelt. Andere wiederum sind doch der Meinung, dass die Personalführung auf

Redaktionen stark ungenügend ist und professionalisiert werden sollte und dass Journalismus eigentlich wie jede andere Branche funktioniert:

„Die Organisation der Produktion ist nicht das Problem. Sondern die Optimierung der Inhalte. Und die Personalführung. Das ist eine Riesenbaustelle. // Was ist ein Chefredaktor? Was hat ein Chefredaktor zu entscheiden? // Er hat doch etwa drei Kernkompetenzen. // Es ist Persönlichkeit, also Personal, Finanzen und Strategie, also Inhalt, dann auch noch Kommunikation. Das sind die vier Unternehmensfunktionen, egal ob du eine Uhrenfabrik hast oder eine Kaeserei. Das musst du beherrschen. Das beherrschen sie nicht, gopfertammi, sie beherrschen allenfalls die Inhalte. Aber das ist, wie wir gesehen haben, ein Viertel vom Job. Das ist mein Problem. Du brauchst nur den Quervergleich zu machen mit den anderen Industrien. Ich wundere mich. Wir hatten die Uhrenkrise, wir hatten die Textilkrise, alle möglichen Krisen, und jetzt haben wir noch die Zeitungskrise, und die Zeitungen wundern sich, dass es sie jetzt auch erwischt. Herrje. Ich kann nur sagen, hoffentlich haben sie in den langen Jahren, in welchen sie verdient haben wie Schweine, genug gespart, dass jetzt etwas uebrig bleibt.“ (Ruedi, 290:306)

7.4.6 Diskussionskultur und Kollegenorientierung

Im Folgenden wird dieser These nachgegangen

- Aus Eitelkeit, Geselligkeit und Profilierung entsteht unter Journalisten eine ausgeprägte Diskussionskultur. Auch die ausgeprägte Kollegenorientierung von Journalisten lässt sich mitunter aus diesen Eigenschaften begründen

Die Annahme ist die, dass die Eigenschaften Eitelkeit, Geselligkeit und Profilierung im sozialen Handlungszusammenhang zu zwei unterschiedlichen Effekten führen: Zum einen zu einer stark ausgeprägten Diskussionskultur unter Journalisten. Zum andern zur Kollegenorientierung - also zur bereits beschriebenen Überschätzung der Wichtigkeit von Elementen, die unter Journalisten als wichtig gelten und deshalb vorwiegend berücksichtigt werden, die jedoch nicht in erster Linie das Leser- oder Zeitungsinteresse im Auge haben.

7.4.6.1 Diskussionskultur

So kann etwa aufgrund der Daten schön dargelegt werden, dass auf Redaktionen die Eitelkeiten von Journalisten aufeinander prallen. Mit Eitelkeit und Profilierung verbunden sind Bestrebungen von Journalisten sich gut darzustellen und dabei möglichst viel Aufmerksamkeit zu erhalten. Dies führt zu einer ausgeprägten Diskussionskultur unter Journalisten - im Bestreben Machtansprüche zu markieren. Selbst wenn dies auf Redaktionen zu unsachlichen Diskussionen führen sollte:

„Weil mit Eitelkeit sind sehr viele aufbrausende Eigenschaften verbunden. Das heisst, dass die Diskussionen, die ich miterlebe, zwischen diesen eitlen Leuten, die sind oft sehr emotional gefuehrt. Und es geht eigentlich nicht darum, welches ist jetzt der bessere Artikel, und welcher muss wo erscheinen, sondern es geht darum, wer ist der geilere Siech und die Artikel sind wie die Schwerter, mit denen man miteinander fechtet aber eigentlich geht es um etwas anderes als um den Artikel selber, das heisst dass die Entscheidungen sehr, nach meinem Empfinden, sehr oft auf eine unsachliche Art und Weise gefaellt werden. Also im Stil von...einfach dass es darum geht um es den andern zu zeigen, es allen zu beweisen, jetzt bin ich wieder mal zuvorderst, jetzt bin ich der geilste Siech und habe die besten Geschichten und alle andern schreiben alles falsch, einfach um solche Sachen wie zu beweisen und das praegt die Diskussionen, die ich

miterlebe sehr stark. Das heisst es ist eigentlich einer sachlichen Auseinandersetzung im Weg.“ (Andreas, 223:227)

So wird geschildert, dass redaktionelle Prozesse aus dieser journalistischen Eigenschaft heraus oft länger dauern, als notwendig: „Es gibt sonst doch so Sitzungen, an denen niemand was sagt. Das passiert bei den Journalisten nie! Da sagt immer irgendjemand etwas, und dann wird wieder darüber diskutiert und alles geht viel zu lange... Es ist eher diskursnah oder -liebend.“ (Jolanda, 172:173)

Im sozialen Handlungszusammenhang prägen diese gegenseitig eingeforderten Eitelkeitsansprüche die ausgeprägt angeregte Diskussionskultur und sie spielen bei redaktionellen Entscheidungen eine Rolle, selbst wenn sie manchmal subtil verdeckt werden. Denn im Kollektiv kämpft der Einzelne für sich und seine Interessen: „Du bist immer, du kaempfst zwar auch um die Darstellung von Sachen, manchmal kaempfst du gegen Institutionen oder gegen jemanden, manchmal kaempfst du auch gegen niemanden, aber fuer dich kaempfst du immer. Es ist dein Artikel, jedes Mal.“ (Tim, 291:292). Der Kampf um Profilierung wird in diesem „kompetitiven Beruf“ von Menschen mit ausgeprägtem „Konkurrenzdenken“ (Doris, 121:122) manchmal offen und unsachlich ausgetragen, etwa im Streit darum, wer für seine Texte oder sein Ressort eine Zeitungsseite zugeteilt erhält:

„Was waere ein Beispiel fuer einen unsachlichen Konflikt, wo du dir vorstellen kannst, dass so einer schon passiert sein koennte?“ – „Wenn es dann halt ums Prinzip geht. Wenn du nicht mehr an die Sache denkst. Wenn es darum geht, ich will jetzt einfach diese verdammte halbe Seite, die da zwischen drin ist, die will ich jetzt, und der andere denkt gleich. Klar wird dann mit den Themen argumentiert, aber es geht halt nicht um die Sache, das gab es auch schon. Da bin ich selber aber nicht involviert gewesen. Wenn ich wirklich das bessere Thema habe, dann sage ich es, und zwar dezidiert. Und sonst gebe ich auch Raum. Ich finde, man muss da ein wenig den Ball flach halten.“ (Peter, 112:119)

So kommt es „dass der eine findet, das waere eigentlich mein Thema, der andere hat es mir weggenommen.“ (Doris, 310:323) Oder dass sich Allianzen bilden: „Es hat so Machtbal-lungen, Machtgrueppchen. Und dann gibt es auch immer wieder Konflikte, das ist schon so. Du hast schon Leute, die aehnliche Gebiete pflegen, die bilden dann ein Grueppchen, die finden dann wahrscheinlich auch ihre Sache wichtig, wenn es um die Platzverteilung geht.“ (Urs, 322:326) Allerdings wird je nach Redaktion auch auf subtilere Weise vorgegan-gen, gerade wenn es um die besonders prestigeträchtigen Elemente geht:

„Bei uns kaempft man nicht um Kommentare, die man schreiben will, sondern man wird eher aufgefor-dert, einen zu machen.“ – „Wie kaempfen denn die Leute um ihre guten Platzierungen? Um die grossen Titel und all das?“ – „Das machen sie eben lustigerweise nicht offensiv. Das ist dann mehr so im Hintergrund mit dem Dienstpult zusammen, aber nicht...“ – „Da gehst du einfach vorbei und sagst, he ich habe im Fall eine voll geile Ge-schichte, oder wie?“ – „Ja. Aber lustigerweise ist im Plenum ist es noch nicht. Am Morgen ist man vielleicht auch noch nicht so kampflustig.“ – „Aha dann geht man dann so ein wenig lobbyieren fuer die Geschichte?“ – „Ja. Aber ich weiss es von der Sonntagszeitung. Dort fliegen die Fetzen. Ich glaube zwar, der eine ist jetzt ge-gangen, wie heiss der, M.N. hiess er. Er habe jeweils total gefunden, sein Thema, und wen nicht vorne,

dann mache er es nicht. Ich glaube auch der B.... Ich glaube schon, dass es das gibt. Gerade in meinem Umfeld, wir sind so ein wenig Phlegma in dieser Beziehung.“ – „*Gegen aussen?*“ – „Gegen aussen, ja genau. Wir zeigen es nicht so. Oder vergessen es dann auch. Es absorbiert ja auch Energien.“ (Doris, 130:146)

Den Journalisten kommt es zu Gute, dass sie im Arbeitsalltag viele Freiheiten und Ausweichmöglichkeiten haben und darum latente Konflikte nicht sofort eskalieren: „Weil man frei ist und auch kommt und geht, sind diese Konflikte auch... Man kann ihnen auch aus dem Weg gehen. Man muss nicht immer... Man ist nicht so aufeinandergeworfen. Man kann auch immer wieder hinaus und ausweichen.“ (Doris, 310:323).

7.4.6.2 Kollegenorientierung

Ebenfalls prägen diese Eigenschaften eine Kultur von Selbstreferenzialität und gegenseitiger Resonanzsuche unter Journalisten, die durch weitere Faktoren (etwa: fehlende anderweitige Resonanz) verstärkt wird. Als Folge ihrer ausgeprägten Geselligkeit im Verbund mit Eitelkeit und Profilierung möchten Journalisten auch und insbesondere von anderen Journalisten in einer positiven Weise wahrgenommen werden. Entsprechend müssen sie sich selbst in den Medien inszenieren, um Aufmerksamkeit von Kollegen zu erhalten: „Das ist wie so ein Insider-Ding, die Journalisten kennen sich untereinander, lesen sich //... ja, ich meine die Journalisten haben eine Tendenz zur gegenseitigen Selbstbefriedigung. // Aus einem Selbstdarstellungsdrang und wahrgenommen werden wollen, nicht mal von den Lesern, sondern von anderen Journalisten.“ (Martina, 238:260) Der Grund für die starke Selbstreferenzialität wird in der ausgeprägten Resonanzsuche von Journalisten vermutet. Diese führt dazu, dass bei Arbeitsprozessen bisweilen das Interesse des Lesers oder der Zeitung in den Hintergrund gerät:

„Beispielsweise, dass man das Gefühl hat, Journalisten schreiben mehr fuer Journalisten als fuer den Leser, beispielsweise. Das Beispiel mit dem Zitieren... Also ich habe auch Freude, wenn eine Geschichte von mir zitiert wird, wenn sie gedreht wird, das ist alles echt... Aber ich glaube, man verliert dann ein bisschen die... die *Déformation professionnelle*, oder, ist ja das Stichwort, man verliert so ein bisschen die objektive... Oder Beobachtungsweise aus Lesersicht... Oder dass man etwas... Man macht vielleicht etwas gross als Zeitung, um sich ein bisschen in der Branche zu positionieren, aber das interessiert den Leser gar nicht sehr. Oder man macht irgendwie... Ja so... Man schreibt ueber etwas nicht, weil man sagt, die Zeitung xy hat hier schon eine grosse Geschichte gemacht, obwohl von den eigenen Lesern neunzig Prozent diese Geschichte nicht gelesen haben. Und das sind so die Regeln, wo ich dann teilweise finde, man wird dann vielleicht ausgelacht von der Konkurrenz, wenn man eine Geschichte macht, die schon mal erzahlt worden ist, aber schlussendlich waere dem Leser gedient, weil er will das eigentlich in seiner Zeitung lesen. Man kann das vielleicht mit einem eigenen Ansatz bringen, man kann das vielleicht mit einem... Ja, also das ist sicher etwas, wo ich jetzt finde, das sind so Mechanismen, wo ich jetzt finde, das ist ein bisschen...“ (Raffael, 127:134)

So bekommt ja ein Thema auch mehr Resonanz, wenn es von anderen Journalisten in ihren Medien mit Verweis auf die Ursprungsquelle aufgegriffen wird. Darum schreiben manche Journalisten ihre Inhalte mit Blick auf andere Journalisten in der

Hoffnung auf eine entsprechende mediale „Hebelwirkung“. (Martina: 238:260) Dieses gegenseitige Weiterdrehen einer Geschichte über mehrere Medien hinweg, führt dazu, dass Themen in den Medien nur noch mit einer zunehmend verengten Perspektive behandelt werden, weil Journalisten die Perspektive einer bereits laufenden Geschichte nicht mit konträren Aspekten erweitern, sondern eher versuchen bestätigende Details zu einem bekannten Aspekt hinzufügen, um sich in den Kanon einzufügen:

„Aber inhaltlich jetzt, ich glaube das Versteifen auf ein Thema und dann ins Detail gehen, nehmen wir das Beispiel die Minarett-Initiative, hat man im Vorfeld praktisch nur ueber diese Plakate diskutiert, und nicht mit Menschen, nicht ueber Inhalt und so weiter und dort ist man total an der Bevoelkerung vorbeigegangen.“ – „Und wie erklarst du dir das?“ – „Eben dieses Raufschaukeln, dass man sich auf ein Thema festbeisst und dann in dem Thema drin immer wieder neue Aspekte sucht und wie so den offenen Blick nicht mehr hat. Und ich glaube das hat auch viel damit zu tun, dass man natuerlich einander abschreibt oder die anderen Medien sehr stark beachtet. Dass es bei Journalisten sehr wichtig ist, was andere Medien schreiben.“ – „Siehst du da einen Zusammenhang zu Persoenlichkeitsaspekten? Oder warum schreiben Journalisten anderen ab?“ – „Ich glaube es hat schon damit zu tun, was ich vorhin sagte, das Ego-Ding, dass man seinen Namen sehen moechte. Da will man etwas nehmen, einen Aspekt, den andere Medien schon hatten und dort etwas Neues herausfinden, damit das wieder von den anderen Medien beachtet wird.“ (Martina, 214:260)

Ein Grund für die ausgeprägte Ausrichtung der eigenen Berichterstattung auf andere Journalisten wird auch darin vermutet, dass die Resonanz von gesellschaftlichen Persönlichkeiten zunehmend ausbleibt:

„Die Medien haben immer mehr Zirkelbildung, bewegen sich innerhalb von den Medien, auch mit der Resonanz, die sie ueber ihre Themen rausholen, holen sie nicht mehr die externe Resonanz, indem der Bundesrat Sowieso oder der Bankchef Sowieso oder der Spitzenbeamte Sowieso sagt, da bin ich uebrigens nicht mit Ihnen einverstanden, koenntn wir das nicht einmal diskutieren bei einem Glas Bier oder bei einem Mittagessen, sondern der Weg der eigenen Arbeit wird eigentlich nur noch innerhalb vom kleinen, nicht nur, aber immer staerker innerhalb vom kleinen Journalistenzirkel abgefragt und zurueckgemeldet. Kommt es mir vor.“ (Heinz, 121:122)

Und auch das Internet hat bezüglich Resonanz einen Effekt und führt zu Isolation und insofern zu mehr „Lemming Journalismus, dass alle in die gleiche Richtung seckeln“ (Heinz, 10:14):

„Und wir haben noch kein Internet gehabt in der journalistischen Technik. Ich glaube, das ist ein ziemlich wichtiger Faktor, der eigentlich zu der, meiner Meinung nach, Verschlechterung der Berufsqualitaet im Journalismus gefuehrt hat. Wir haben kein Internet gehabt. Zu meiner... Als wir angefangen haben... ich will Sie nicht langweilen mit alten Geschichten. Aber das heisst, wenn ich Informationen gebraucht habe, dann habe ich entweder jemanden treffen muessen oder mit jemandem telefonieren, und andere Moeglichkeiten hat es nicht gegeben. // Das heisst, Journalisten koennen praktisch 90 Prozent ihrer Informationen koennen sie aus dem Netz beziehen. Sie sind nicht mehr gezwungen, mit Leuten Mittag essen zu gehen, darum hoeren sie auch keine guten Geschichten mehr. Und darum rennen alle hintereinander nach, weil, sie werfen den Computer an, schauen, was drin ist, und dann seckeln alle in diese Richtung.“ (Heinz, 37:38)

Die journalistische Selbstreferenzialität und vor allem die Resonanzsuche, die aus Eitelkeit, Geselligkeit und Profilierung heraus entstehen, werden darum als Grund angesehen für einige negative Effekte in der Berichterstattung, die an der Sache vor-

bezielen. Statt besonders leserfreundlichen Texten werden etwa eher Geschichten geschrieben, die branchenintern auffallen:

„Mir faellt jetzt kein Beispiel ein, aber es gibt Sachen, die du als Journalist machen koenntest, an denen der Leser wahnsinnig Freude haette, die vielleicht sogar die Leserzahlen langfristig nach oben bringen koennen, fuer die du aber in der Branche keinen Applaus da fuer bekommst.“ – „*Die dann nicht passieren sozusagen?*“ – „Und umgekehrt gibt es wahrscheinlich Sachen, fuer die du in der Branche einen unglaublichen Applaus bekommst, die aber gar nicht so gelesen werden. // Wenn jemand solid arbeitet und wenn jemand immer an den Leser denkt, wenn jemand findet, ich schreib jetzt mal nicht einen Kandidaten fuer den Pulitzer-Preis, sondern ich schreib jetzt mal, vielleicht ein Konsumgeschichtlein, vielleicht hat man es auch schon besprochen, vielleicht ist es nicht ganz neu, aber ich kann es neu aufbereiten, wunderschoen, leserfreundlich gemacht, dann kommt das einfach nicht gleich gut an, wie wenn du sagst, ich habe super News, ich habe einen Missstand aufgedeckt und du weisst insgeheim ist er eigentlich gar nicht so gravierend und du schraubst den rauf und spitzt ihn zu, und hintergehst auf eine Art auch ein bisschen deine Kollegen durch das und dann hast du vielleicht nachher unglaublichen Erfolg. Es gibt sogar Beispiele, die danach zu Journalisten-Preisen gefuehrt haben.“ (Raffael, 226:236)

Aus der Resonanzsuche folgt auch die Skandalisierung: „Das ist irgendwie fuer die meisten Schweizer Journalisten und vor allem fuer die meisten Schweizer Chefredaktoren irgendwie das Hoechste der Gefuehle. Einfach diese Resonanz. Jetzt, wie erzeugst du Resonanz? Du erzeugst natuerlich nicht Resonanz, indem du einen knochentrocken bis zum hintersten Detail abrecherchierten Artikel ueber die Schweizerische Gesundheitspolitik und ihren aktuellen Zustand ablieferst, sondern du bringst es natuerlich nur zu einer zitierfaehigen Story, wenn du (...) ein uneheliches Kind nachweisen kannst.“ (Heinz, 112:116). Auch im Fall von grösseren Kampagnen, die über Medien hinweg in der Spirale hochdrehen, wird dieser Mechanismus angenommen. Entscheidend ist die erste mediale Deutung:

„Es laeuft eigentlich praktisch in jedem Fall gleich. // Es tritt irgendeiner im Verwaltungsrat von der Post zurueck, und dann faengt es eigentlich schon an. Es ist dann relativ entscheidend, wer den ersten Schuss setzt. Und wenn der erste Schuss natuerlich bereits die Skandalisierungsspirale einleitet, dann kann es versanden, oder es kann Drive bekommen. Und dann weisst du, wie es ist, die andern lesen am naechsten Morgen, sagen, Scheisse, die haben eine gute Geschichte ueber den Béglé gehabt, da muessen wir auch drauf. Kommt, wir telefonieren einmal herum, und irgendetwas findest du immer. Und nachher kommt die Eskalationsstufe, dann muss man schauen, dass man zusaetzliche Faktoren bringt // Das ist diese Spirale, du kannst jetzt nicht, ausser der Weltwoche, denen wuerde ich es jetzt noch zutrauen, die haben es aber auch nicht gemacht, du kannst nachher nicht ploetzlich als Blick oder als Tagi, wenn die ganze Skandalisierungsspirale dreht, ploetzlich eine positive Béglé-Geschichte machen gehen wollen. Du bist voellig neben den Schuhen, wenn du das machst.“ – „*Aber ist das etwas, was mit der Medienstruktur zu tun hat, wie es funktioniert, wie heute das ganze Spielchen funktioniert, oder hat es mit den Menschen, die an diesen Redaktionspulten sitzen, zu tun?*“ – „Es hat schon mit den Menschen, die an den Redaktionspulten sitzen, zu tun.“ (Heinz, 55:62)

Ein weiterer Effekt ist die unsachliche Jagd nach Primeuren:

„Es gibt schon Effekte im Journalismus, also Sachen, wo wir das Gefuehl haben... wenn man eine Geschichte weiterzieht und weiterzieht und nicht merkt, dass das die Leute eigentlich ueberhaupt nicht interessiert, weil man unglaublich begeistert war, dass man einen Primeur hatte, zum Beispiel, und das weiterzieht bis zum geht nicht mehr. // Oft denkt niemand an den Durchschnittsleser. // Ja, es geht ja nicht um den Primeur selber, weil den bringt man dann ja meistens. Obwohl, dort ist ja dann auch die Tendenz. Wenn man als Journalist einen Primeur hat, dann ist man so stolz, dass man einen Primeur hat, dass man das grad auf Seite 1 tut, obwohl die Relevanz nicht so gross ist wie zum Beispiel, ich weiss nicht, dass Obama dreihunderttausend neue Leute auf Afghanistan schickt, weil das einfach relevanter ist. Aber weil es ein Primeur ist und das Ego des Journalisten ist so gross, ein grosses Ego haben sie auch die Journalisten, geht das auf Seite 1. Obwohl aus der Lesersicht, die wissen gar nicht, dass es ein Primeur ist. Die

wissen nicht mal, was Primeur heisst. Weissst du also irgendwie...“ (Martina, 214:236).

Oder auch das brancheninterne Festhalten an kleinen Insidern, die unter Journalisten lustig sind, aber vom Leser nicht verstanden werden:

„Ich sehe das als Ex-Produzentin auf sprachlicher Ebene, dass man zum Beispiel ein Sprachwitz im Titel super findet und das finden dann meistens alle super und die Leser kommen dann gar nicht draus, worum es im Text geht. Es ist zwar ein lustiger Titel, aber niemand versteht, worum es im Text geht. Und weil wir alle schon wissen, um was es im Text geht, merken wir das gar nicht. Das halt auf der sprachlichen Ebene und sonst ist es recht...// Ja, oder dort wo der Journi mehr weiss als der Leser, vergisst er, dass der Leser das noch gar nicht weiss. Also jetzt das Beispiel vom Titel und vom Text ist es so, wenn man einen lustigen Titel macht, der aber nicht, in dem aber nicht drinsteht, worum es im Text geht, dann kann der Leser zwar sehen, ok da hat jemand eine Alliteration, also gut dieses Wort wird er nicht kennen, aber da hat jemand etwas Sprachwitziges im Titel geschrieben, aber um was geht es in diesem Text und der blättert einfach weiter, weil er nicht weiss, um was es geht. Der Text wird nicht gelesen. Es ist kein leserfreundlicher Titel. Und solche Sachen gibt es oft bei Zeitungen. Wo die Produktion am Leser vorbei produziert, wo auf der Redaktion dann aber alle Freude dran haben. Es ist wie ein Insiderwitz, sie finden es sehr lustig, man hat Freude an etwas, aber man denkt nicht daran, dass man einen Wissensvorsprung hat. Das duenkt mich.“ (Martina, 214:236).

Auch die Wichtigkeit der Autorenzeile wird von Journalisten gegenseitig überbewertet, was zwar erkannt aber deswegen nicht entkräftet ist (Ingo, 82:107).

Bei den aufgeführten Schilderungen der Mechanismen der gegenseitiger Orientierung der Journalisten aneinander (Kollegenorientierung) sowie der Effekte dieser Orientierung erhält man insgesamt stark den Eindruck von Subjekten, die ihre Gefangenheit in einem System erkennen, aber nicht aus dem System heraus kommen. Die Mechanismen sind als solche erkannt aber deswegen nicht entkräftet.

Interessanterweise wird hierbei also mangelnde Resonanz aufgeführt aber nicht etwa wie in der Literatur die „unsichere Situation“ als Grund genannt für die Kollegenorientierung von Journalisten. So lassen sich einige Effekte (mit-)begründen, die im Grunde genommen unsachlich sind und am Zeitungs- oder Leserinteresse vorbeiführen (Skandalisierung, unsachliche Primeurjagden, Kultivierung von journalistischen Insidern in den Medien, Übergewichtung der Autorenzeile). Dies kann als Beispiel dafür gelten, dass die so durch Berufspersönlichkeit geprägte Berufskultur sich als dysfunktional herausstellen kann, die Effekte also letztlich nicht im Interesse der Organisation oder des Berufes liegen. Dieser Umstand kann auch ein Beispiel dafür sein, dass die etwa in einem Leitbild öffentlich formulierten Eigenansprüche einer journalistischen Organisation („Wir schreiben für unsere Leser...“) deshalb im Widerspruch stehen können mit tiefer liegenden Annahmen der Berufskultur („Ich kriege dann Resonanz, wenn ich die Aufmerksamkeit anderer Journalisten erzeuge“).

7.4.7 Kultur der Aufgeregtheit

Nun wird folgende These erläutert:

- Aus Schnelligkeit und Unrast entsteht eine Kultur der Aufgeregtheit, die sich auch negativ auswirkt

Dabei ist die Annahme, dass es aus den Eigenschaften Schnelligkeit und Unrast zu einer Grundstimmung oder eben „Kultur der Aufgeregtheit“ auf Redaktionen kommt. Dies hat auf redaktionelle Prozesse die Auswirkung, dass in dieser Stimmung Themen nicht nüchtern beurteilt werden, sondern dass tendenziell vorschnell reagiert wird.

Das Umfeld auf Redaktionen wird nämlich als besonders rasch beschrieben: „Da geht alles viel schneller, viel hektischer. Da ist das Adrenalin im Umlauf und dann knallt es auch viel schneller. Ist aber auch schnell wieder vorbei. // Das geht bei Journalisten sehr effizient und sehr schnell.“ (Peter, 121:125) In der Themenwahl werden grössere Geschichten in der Tendenz dynamisch weiterverfolgt und sogar noch angeheizt, statt dass sie einer nüchternen Betrachtung unterzogen würden:

„Ich meine, bei Themenwahl, was man schon noch sagen koennte ist, wenn einem ein richtiger Primeur gelingt, das ist schon etwas, was alle wollen. Und vielleicht gibt es eine Trieb zu den Primeuren hin, in der Art und Weise, wie Journalisten arbeiten. Das koennte eine Konsequenz sein, dass halt eine Story gemacht oder gepusht wird. Dass es vielleicht nicht immer ganz dem entspricht, was passiert, sondern dass die Journalisten vielmehr gerne Geschichten erzahlen. Deshalb entstehen ja auch Geschichten, und darum werden auch Geschichten gemacht...Gemacht nicht, aber aufgeblasen oder weiterverfolgt. So wie vielleicht die Soaps. Follow-ups.“ – „Wie die Ueberschaetzung sozusagen von Geschichten?“ – „Genau.“ – „Ist das ein Faktor, den du der Persoenlichkeit von Journalisten zuschreiben wuerdest?“ – „Genau.“ – „Unter dem Aspekt der Persoenlichkeit?“ – „Ja...Eben der Lust am Erzahlen, am Spielerischen, oder was ich am Anfang sagte, dem Widerspruchsgeist, den ich zu Beginn erwachnt habe. Dem immer-weiter-treiben. Und nicht drei Saetze und so ist es jetzt.“ – „So...wir bleiben dran...“ – „Genau. So weiter, weiter. Und was passiert als Naechstes? Was war jetzt damit? Immer dieses Weiterverfolgen, aber auch ein wenig spielerisch, wie wenn man sich einen Ball zuwerfen wuerde.“ (Jolanda, 286:299)

Dies entspricht im Grunde genommen auch der erläuterten Feststellung, die im Zusammenhang mit dem chronisch schlechten Prestige von Journalisten erläutert wurde, dass das Zuviel-Veröffentlichen einem kleineren Verstoss gegen die Norm entspricht, als das Verschweigen oder Zuwenig-Veröffentlichen. Es scheint, dass das Tempo und das Vorantreiben auch durch Eigenschaften der journalistischen Berufspersönlichkeit bedingt ist.

Journalisten brauchen in diesem Setting besondere Charakterfestigkeit, um von sich selbst Abstand zu nehmen und sich nicht voreilig von Diskursen und Dynamiken nicht vereinnahmen zu lassen (Urs, 184:191). Dasselbe gilt für die Beurteilung der eigenen Situation, als Medienschaffende in einem wirtschaftlich schwierigen Umfeld. „Es fehlt natuerlich ab und zu eine gewisse Gelassenheit, gerade auch in dieser schwierigen

Zeit. Dass man mal nicht, ach jetzt haben wir wieder 5000 Leser verloren, jetzt muessen wir dieses machen und dann hat man wieder ein neues Rezept und das wird dann ganz doktrinaer umgesetzt. Sondern dass man vielleicht ein bisschen gelassener an die Sache herangeht und sich fragt, was interessiert uns eigentlich? Machen wir das richtig? Man klammert sich dann ganz stark an irgendwelchen Rezepten, dass man es so und so macht. Das ist meine Erfahrung beim Tagi. Ich finde, ein bisschen Gelassenheit wuerde nicht schaden.“ (Peter, 187:194) Auch die hohe Fluktuation oder geringe Loyalität mit dem Arbeitgeber werden als Folge von gegenseitig hochgeschaukelter Schnelligkeit und Unrast gesehen:

„Etwas, was mir einfaellt ist das, was ich meinte mit Distanz zum eigenen Beruf haben. Viele Journalisten sind eher sprunghaft, kann man sagen. Sprunghaft klingt negativ, was es nicht unbedingt sein muss, aber es ist eben dieses Flexible oder das Neugierige, welches es zuweilen bewirkt, dass man nicht unbedingt extrem loyal ist seinem Arbeitgeber gegenueber. Es ist nicht so, dass man sich extrem identifiziert. Mit dem Beruf schon, aber nicht unbedingt mit dem jeweiligen Arbeitgeber. Und ich denke, dass es einfach typisch Journalismus ist, dass man vielleicht auch schnell mal wechselt. // Es ist einfach extrem fluktuierend und rasch. Es ist eigentlich... Seit ich arbeite, gibt es keine Phase, in der alles gleich bleibt. Es aendert sich die ganze Zeit immer alles, und das war wohl schon frueher so. Es wandelt sich einfach die ganze Zeit, weil viele Leute rein- und wieder rausgehen, und hin und her, und dann neue Ideen und dann probiert man wieder etwas aus und scheitert...Diesen Herbst beispielsweise ist das krass mit den vielen neuen Redesigns, aber das ist eigentlich ueberhaupt nichts Spezielles. Es tut sich naemlich die ganze Zeit ueber etwas, und ich glaube, dass dies ganz typisch ist, dies haengt auch von der Berufspersoenlichkeit der Journalisten ab. Es muss sich alles immer wieder aendern, weil alle immer wieder das Beduerfnis nach etwas Neuem verspueren. Es ist keine Konstanz da.“ (Jolanda, 274:281)

So können unterschiedliche Faktoren der beruflichen Realität auch auf die Eigenschaften Schnelligkeit und Unrast zurückgeführt werden.

7.4.8 Kultur des Einzelgängertums

Nachfolgend wird diese These dargelegt:

- Aus Singularismus entsteht eine „Kultur des Einzelgängertums“, die auch eine eher geringe berufliche Organisation mit sich bringt

Folge des Singularismus von Journalisten könnte sein, dass sich berufskulturell eine Kultur des Einzelgängertums entwickelt und dass darum Journalisten in berufspolitischen Dingen selten geeint für ihren Berufsstand einstehen - etwa bei arbeitsrechtlichen Verhandlungen oder Massenentlassungen.

Journalisten wären wegen ihrer Kollegenorientierung und hohen Artikuliertheit eigentlich prädestiniert darin, in eigener Sache einzustehen. Dies auch weil sie wissen wie Medien funktionieren und weil sie im Grunde genommen befreundete Journalisten für ihre Sache gewinnen können und dadurch einfach Öffentlichkeit schaffen können für ihre Anliegen:

„Also, sie haben einfach sehr viel Kapazitaet, sich selber zu beklagen und auch zu protestieren, da sie ja

befähigt sind, sich auszudrücken. Das sind Kommunikationsspezialisten. Dementsprechend haben sie auch ihre Register gezogen. // Ich meine, das permanente Hinterfragen und auch, weisst du, auch wissen, wie man die Öffentlichkeit braucht, also, wissen, du musst da das Fernsehen bestellen, und du musst, das sind alles Kollegen von dir. // Das musst du alles ein wenig, da kannst du, du hast x Kollegen bei der SDA, und du kannst diese alle so ein wenig einspannen. Da denke ich schon, Journalisten sind einfach geübt darin, sie wissen, wie die Öffentlichkeit funktioniert. Und können sie sicher auch ein Stück weit gebrauchen, wenn es mal in eigener Sache ist, das glaube ich schon. Das ist bestimmt so.“ (Tim, 285:289)

Umso mehr fällt auf, dass bei erfolgten Entlassungen oder unliebsamen Änderungen der Protest von Journalisten vergleichsweise gering ausfällt. Dies einerseits aus Ohnmacht: „Sie reagieren voellig ohnmaechtig und vergelstert. Es ist dann nicht mehr wie... Also kritische Fragen nur noch hinten herum gestellt. Jeder hat Angst um seinen Job. Es wird dann ganz existentiell, und wenn es existentiell wird, ist die Distanznahme dahin.“ – „*Nicht mehr da?*“ – „Ja das finde ich wirklich. Und kaum jemand getraut sich aufzustehen und zu sagen, wir streiken. Das liegt nicht drin. Wir machen nicht mit. Das ist daneben, ein absoluter Fehlentscheid. Fragen schon, das vielleicht schon. Muss es sein? Aber so auf eine ganz hoeffliche Art.“ (Doris, 274:287). In diesem Zitat zeigt sich einmal mehr der Vorwurf fehlender Distanznahme. In diesem Fall wird das nicht angeführt bei einer anderen Gruppierung, sondern bei allen Journalisten, sobald ein Thema existentiell ist und sie selbst betrifft. Allerdings bleibt Widerstand wie bei anderen Berufsständen gelegentlich auch aus reinem Opportunismus aus: „Und die andere Reaktion, die wahrscheinlich fast haeufiger ist, ist so wie irgendwie opportunistisches Sich-Anfreunden mit den Verhaeltnissen also, zwar sehr ausrufen aber trotzdem mitmachen //, aber trotzdem aus einem gewissen Selbsterhaltungstrieb sich den neuen Voraussetzungen fuegt.“ (Andreas, 259:263)

Dass in Zeiten hohen wirtschaftlichen Drucks die Angst grösser ist als der Widerstand, wird aber auch als normale Reaktion von Arbeitnehmern charakterisiert:

„Alle sind aengstlich, weil alle haben Angst um ihren Job. Aber das, duenkt mich, hat gar nichts mit der Persoenlichkeit der Journalisten zu tun, sondern einfach Angst haben um seinen Job und das hat jedermann. Bei den Banken, denke ich, ist die Stimmung ziemlich genau gleich, wie im Journalismus im Moment. Das ist in jeder Redaktion gleich und das ist im Prinjournalismus gleich wie... ja gut Fernsehen, denen geht es ja gut, aber...“ – „*Gut, man koennte ja sagen, dass Journalisten die unbequemen Skeptiker sein muessen, die kritischen und so.*“ – „Ja, das sind sie natuerlich. Die haken dann nach. Die sind auch unbequem. Aber, ja gut, dort siehst du dann auch beides. Die Leute, die vorsichtig sind und lieber nichts sagen und... auch dort ist es glaube ich nicht anders als an anderen Orten. Dort sind sie nicht ueberdurchschnittlich kritisch. Die Angst um den Job ist groesser. Als unbequem werden. Es gibt Leute, die unbequem werden, man geht zu den Gewerkschaften und so, aber die Angst um den Job ist immer groesser. Dort denke ich ist es in jedem Berufsstand gleich. (...)“ – „*Das wuerdest du auch so erwarten, eigentlich, oder wuerdest du sagen, Journalisten haetten sich eigentlich anders verhalten muessen, sollen?*“ – „Nein, sind sind ja marschieren gegangen beim Tagi. Aber es bringt ja nichts. Es bringt wirklich nichts. Ich weiss nicht, ob ich marschieren ginge, wenn NEWS zugeht. Was sehr gut sein kann. Das ist halt die freie Wirtschaftswelt, in der wir leben. Der Verwaltungsrat bestimmt ueber uns.“ (Martina, 262:272)³⁴

³⁴ Kurz nach diesem hier wiedergegebenen Gespräch ist die Gratiszeitung NEWS tatsächlich eingestellt worden. Ein grosser, organisierter Protest blieb aus.

Dass wenig opponiert wird, erschüttert jedoch das Selbstbild von Journalisten als professionelle Kritiker:

„Sie wuerden gerne, weil, in ihrem Selbstbild sind sie ganz kritische Menschen, die tausend Ungerechtigkeiten immer anprangern auf der Welt. Und dann sind sie in einem Laden drin, der unglaublich beschissen laeuft, der so laeuft, dass sie haemische Artikel drueber schreiben koennten, was natuerlich sehr schwierig ist fuer sie, weil sie sind nicht mehr ausserhalb, sie koennen nicht mehr sagen das ist boes, boes, boes und wie man es anders machen muesste. Sondern wenn sie konsequent waeren, muessten sie eigentlich kuendigen und gehen. Weil das koennen sie quasi nicht akzeptieren. Aber weil sie halt einen guten Job haben und weil es schwierig waere einen aehnlich guten Job zu bekommen, bleiben sie halt und passen sich irgendwodurch an. Und ich glaube das ist fuer die recht schwierig weil halt sie ihren eigenen Wahrheitsanspruechen nicht mehr genuegen koennen. // Aber weisst du, das sind unmoegliche Rollen und letztlich sind viele von den alten Journalisten, im Prinzip, vor allem die, von denen der Kollege entlassen wurde, aus voellig willkuerlichen Gruenden, also nicht Leistung, sondern irgendwelche Seilschaften, die er falsch eingeschaezt hat oder so, und dann muesstest du eigentlich aus Protest, muesstest du auch gehen und sagen, gut, leckt mir am Arsch, in so einem Betrieb will niemand mehr arbeiten. Aber das machen sie halt nicht, weil sie haben einen Job, der ihnen viel bedeutet.“ (Andreas, 265:275).

Weil Journalisten „nicht mehr ausserhalb“ sind, ueben sie keine Kritik, obwohl sie eigentlich muessten. So bleiben aber die Verhaeltnisse bestehen und auch Entlassungen koennen ohne groesseren Gegendruck durchgesetzt werden: „Es ist jetzt vorbei, es wird als unschoene Episode angesehen und jetzt koennen wir wieder zum alten Selbstbewusstsein, zur alten Selbstherrlichkeit zurueckfinden.“ (Andreas, 265:275)

Als Ursache fuer dieses Verhalten wird vermutet, dass der Journalist ein charakteristischer Einzelkämpfer ist, der einer Zeitung seine Faehigkeiten verkauft (Tim, 291:292). Diese „kleingewerbliche Haltung“ wird als anti-gewerkschaftlich charakterisiert (Tim, 312:313), mit Rueckgriff auf den Schweizer Journalisten Niklaus Meienberg:

„Ja, weisst du, ich meine, gewerkschaftliche Sachen im Journalismus, lies mal Meienberger, was er gemeint hat. Das ist ein Linker gewesen und hat immer beschrieben, wie das nicht funktionieren kann, nicht funktioniert, weil einfach die Interessen, es ist wirklich jeder letztlich, vor dem Leser, vor dem Artikel ist jeder ein Einzelner. Den wenigsten Leuten gelingt es, sich Jahre lang auf einer Redaktion zu verstecken in Gemeinschaftsarbeit. Aber es gibt solche Leute. Du hast immer ein wenig Projekte, und dort ein wenig, und dann dort wieder eine Beilage, und so, aber die meisten Journalisten treten einzeln raus. Das ist wie, ja nein, es ist wirklich, du trittst in Einzelform, nicht vor deinen Schoepfer, sondern vor deinen Leser. Verstehst du, was ich meine?“ – „Ja, ja.“ – „Also, ich glaube nicht an die Gewerk, ich muss wirklich sagen, es hat mich erstaunt, dass man beim Tagi wirklich etwas herausgeholt hat. // Diese Gewerkschaftsleute, die haben genau gewusst, wie man diese unter Druck setzen kann, diese Manager. Die sehr dilettantisch gewesen sind in der Kommunikation, sonst waere es gar nicht so weit gekommen, dass es eine Demo gegeben hat. Aber das ist, glaube ich, der einzige Fall im Schweizer Journalismus, wo irgendetwas geschehen ist.“ (Tim, 315:325)

Ob Journalisten sich fuer ihren Berufsstand „wenig“ oder vielmehr „viel“ einsetzen, kann man im Prinzip nur differentiell beantworten: Im Vergleich mit anderen Berufsstaenden. Die befragten Journalisten jedenfalls empfanden es so, dass es trotz Artikuliertheit von Journalisten auffallend wenig Opposition bei Entlassungen gibt.

7.4.9 Kultur der Herausnehmerhaltung

Schliesslich soll diese These begründet werden:

- Aus Statusorientierung und Distanziertheit entsteht eine Abgrenzung gegenüber dem Management und eine Kultur der Herausnehmerhaltung

Hierbei wird ein verwandter Befund aufgeführt wie jener bei den Erläuterungen zur These, dass Antagonismus und Spieltrieb via anarchischem Freiheitsbegriff zu Widerstand gegen Wandel führt.

Statusorientierung und Distanziertheit so die Annahme hier, bewirken unter anderem eine Spaltung, dass Journalisten (die sich selbst als Kreative definieren) sich von den betriebswirtschaftlich eingestellten „Managern“ oder „Verlagsleute“ abgrenzen und diese als (konträren) Gegenpart wahrnehmen. Hierbei geht es also um eine kulturell begründete Abgrenzung zweier Gruppen (nicht unter Journalisten selbst, sondern von Journalisten vs. Management):

„Weil das Management in Zahlen denkt. Und dies dem Journalist meistens nicht in den Kopf geht. Weil das was er macht, letztendlich etwas Kreatives ist.“ - „*Journalisten sehen sich als Kreative?*“ – „Ja, weil du kommst am Morgen und dann je nachdem bei welchem Medium du bist, entsteht etwas, was am anderen Tag voellig neu ist. Und die anderen sind nur irgendwie in der Teppichetage damit beschaeftigt, zu schauen, wie man aus dem am meisten Geld macht. Das geht halt nicht zusammen.“ (Michael, 100:113)

Die unterschiedliche Statusorientierung (kreative Schöpfer vs. Teppichetage / Geld verdienen) ruft eine Abgrenzung von Journalisten gegenüber dem Management hervor - ein Potential für Konflikte: „dass sie alles, was Management oder das Controlling und die Wirtschaft ist, dass sie alles das etwas skeptisch anschauen. Wenn du sagst, Gruppierungen von Journalisten, wuerde ich sagen alle zusammen gegen das Management.“ (Michael, 97:98)

Die Abgrenzung wurde sichtbar etwa in der bereits erläuterten Gegenüberstellung von „Buchstabenmenschen“ und „Zahlenmenschen“. Der Graben zwischen diesen zwei Gruppen hat sich auch in den alltagspsychologischen Beschreibungen von Aussenstehenden deutlich gezeigt. Auch erkennbar ist er in Äusserungen, dass Journalisten wie obig aufgeführt Widerstand gegen Wandel zeigen und insgesamt bloss skeptisch auf Innovationen reagieren und in einem gewissen Sinne besser von „cleveren Managern“ gelenkt werden sollten: „Ich glaube, sozusagen ein Produkt voranzutreiben, das muss wie von aussen kommen ein Stueck weit. // Das sagt man der Branche auch nach. Sie ist relativ langsam. Passt sich immer zu spaet an. Du brauchst clevere Manager in einem Verlag, damit das nicht passiert.“ (Ingo, 187:188).

Hierbei zeigt sich, dass die Spaltung und Betonung des Unterschieds nicht einfach

nur entsteht, sondern auch als sinnvoll erachtet wird. Denn die Distanziertheit von Journalisten führt zu einem „Beobachtungsprimat“ von Journalisten, was eine Art „Systemrisiko Innovationsfeindlichkeit“ zur Folge hat:

„Warum sind Journalisten schlechte Unternehmer? Hat das mit dem Junggebliebenen zu tun?“ – „Damit hat es zu tun. Mit dem Beobachtungsprimat. Sehen was ist, mit dem beschaeftigst du dich eigentlich.“ – „Im Gegensatz zu sehen, was sein koennte?“ – „Im Gegensatz zu sehen... also weisst du, du schaust etwas anderes an als dein eigenes Unternehmen... Wir sind eben nicht Selbstunternehmer. Du hast einfach deinen Lohn. Die Leserzahlen interessieren einen anderen. Das ist nicht deine Aufgabe. Das ist klug, dass es nicht so ist. Aber eine gewisse Innovationsfeindlichkeit kommt daraus sicher auch, dann richtest du es dir gemuetlich ein in dem jetzigen Modell, und das Verlagsmanagement sagt ploetzlich, so geht es nicht, wir muessen eine gewisse Gewinnmarge haben, und der publizistische Ausschuss sagt, das Produkt muss mehr Servicecharakter bekommen oder umgekehrt. Das Produkt muss die Herstellung von Fotografie sein, weniger Text, das ist jetzt... irgend so. Darauf wuerde der Journalist selbst nicht unbedingt kommen. Er richtet sich einmal ein, so wie in seinem Gaertchen und schaut dann hinaus. Das Gaertchen selbst interessiert ihn nicht mehr so. Das wuerde mir dazu einfallen. Systemrisiko Innovationsfeindlichkeit.“ (Gudio, 190:194).

Das so bezeichnete und erkannte Systemrisiko wird durch die Auslagerung solcher Aufgaben an eine Management abgedeckt: „Das ist moeglicherweise ein gewisses Risiko. Aber abgedeckt dadurch, dass die Managementaufgabe in der Regel woanders, in anderen Arten von Charakteren angesiedelt ist.“ (Ingo, 187:188)

Die „andere Art von Charaktere“, die jene Aufgaben übernehmen, welche Journalisten nicht für sich proklamieren, führt also zu einer kulturell gestützten und explizit als solche erwähnte „Herausnehmerhaltung“ (Ruedi, 188:204) unter Journalisten.

Diese so deutliche Spaltung zweier grundsätzlicher Typen kann insofern als Hinweis gedeutet werden, dass sich in Medienorganisationen ein Widerstreit von administrativem Prinzip und beruflichem Prinzip ausmachen lässt, wie er in der Theorie skizziert wurde. Dieser Widerstreit hat nicht nur seine Entsprechung in unterschiedlichen Zuständigkeiten oder unterschiedlichen Haltungen zum Thema (betriebswirtschaftliche Ausrichtung vs. gesellschaftliche Aufgabe des Journalismus) sondern findet auch Resonanz in der differierenden Persönlichkeitsbeschreibung der jeweiligen Personen. Der CEO eines Medienunternehmens dient folglich als grundsätzlich „feindlich“ wahrgenommenes Gegenüber für Journalisten. Von manchen wird diese Feindlichkeit als Folge dieses Grabens anerkannt: als Ergebnis der (hier in diesem Zitat als völlig verfehlt erachteten) Künstlerauffassung unter Journalisten und einer Art Weltfremdheit, die auch aus dieser anti-betriebswirtschaftlichen Haltung resultiert:

„Ein Martin Kall, fuer mich mit Abstand der fachigste Manager in diesem Land fuer diese Branche, die werden dann halt herabgeschrieben. Das sind dann die schlimmen Brutalos und so weiter. Das ist einfach alles Bloedsinn. Die Leute haben doch gar keine Ahnung, in was fuer einer Welt wir heute leben. Die sollen doch mal zu Sulzer oder zu Nobel Biocare oder irgend zu einer leistungsorientierten Bude arbeiten gehen und schauen, wie die dort mit den Leuten umgehen.“ – „Hast du das Gefuehl, das journalistische Produkt kann man im Prinzip ein wenig behandeln wie Zahnimplantate? Es ist vielleicht ein bisschen die Besonderheit bei den Journalisten, dass man ...“ – „Es ist wahrscheinlich vergleichbar in der Komplexitaet mit vielen Industrieguetern oder vor allem mit Dienstleistungen. Ein kompliziertes Anwaltsmandat ist wahrscheinlich schwieriger als

die meisten journalistischen Aufgaben. Wir müssen auch nicht so tun, als ob Journalismus eine Geheimwissenschaft wäre. Es ist auch nicht so, dass sie Begabungssache ist. Das ist einfach nicht wahr. Es ist zu 80, 90 Prozent Transpiration und zum Rest Inspiration.“ – „*Aber ich würde sagen, es ist ja doch ein kreativer Akt, und ich glaube, das ist das Problem, dass viele sagen würden, man kann diese Kreativität nicht managen.*“ – „Das ist nur ein Teil der Wahrheit. Es ist auch sehr viel SLT-Standing Operation, operational Procedures.“ – „*Das verstehe ich nicht ganz.*“ – „Sehr viele wiederkehrende Arbeitsgänge. Eben das, was man zertifizieren kann. // Das ist nicht ein unbedingt kreativer Akt. Sondern das ist Ordnung machen im Kopf und diese Ordnung nachher plausibel darstellen. Das bedingt vor allem Disziplin. Das bedingt nicht... Das ist wie der Unterschied zwischen Fotografieren und Malen. Du gehst natürlich jetzt da vom romantischen Reporterbild aus, vom Modell Reporter. Aber in Wirklichkeit sind wir doch zu 60, 70, 80 Prozent Textverarbeiter und Formatierer.“ (Ruedi, 188:204)

Es lässt sich folgern: Journalisten definieren sich selbst als wenig unternehmerisch denkende, eher kreative Menschen und bestätigen sich in dieser Wesensart – ob das zutrifft, darüber lässt sich streiten. Damit grenzen sie sich auch bewusst von den „andersartigen“ Personen in Management oder Verlag ab, die insgesamt eher abwertend wie als „lästige Notwendigkeit“ charakterisiert werden, auch wenn klar ist, dass sie Aufgaben übernehmen, ohne die der Journalismus nicht funktionieren würde. Wenn es sich bei dieser Spaltung um einen Konflikt zwischen beruflichem und administrativem Prinzip handelt, müssten Journalisten bei verstärktem marktwirtschaftlichem Druck im Grunde genommen eine Professionalisierung des Berufes und stärkere Organisation der Berufsangehörigen anstreben, um das berufliche Prinzip gegenüber dem organisationalen in seinem Anspruch zu stärken. Dies wiederum läuft der Kultur des Einzelgängertums zuwider.

7.4.10 Fazit

Die dritte Hauptfrage der vorliegenden Arbeit war, ob sich Auswirkungen der Berufspersönlichkeit auf die Berufskultur nachzeichnen lassen. Auch wenn es mit der bestehenden Datenlage nicht möglich war, im einzelnen argumentativ direkte Wirkungsmechanismen aufzuzeigen, so konnten bei Berücksichtigung der eingeschränkten Gültigkeit der Aussagen doch einige Thesen plausibel und gestützt durch Zitate und Einschätzungen vertreten werden. Die ermittelten Thesen zeigen insgesamt, dass aus Eigenschaften der Berufspersönlichkeit (wie etwa Antagonismus, Spieltrieb, Eitelkeit, Profilierung oder Singularismus) die Entstehung berufskultureller Elemente (mit)erklärt werden kann.

Antagonismus etwa wird berufskulturell als Eigenschaft gestützt, der „ausgeprägte Charakter“, die Widerständigkeit und das Querdenken von Journalisten werden akzentuiert, da dies als Mittel gegen die negativen Effekte zu grosser Homogenität wirken kann. Im Journalismus steht ausserdem latent oder weniger latent ein gegensei-

tiger Vorwurf des Scheiterns im Raum. Man hält sich Distanzlosigkeit vor. Dies offenbart hierbei eine tiefer liegende und auch ambivalent bewertete Annahme der journalistischen Berufskultur („man darf sich nicht einlassen“), wie sich das auch schon in den Subgruppencharakterisierungen abgezeichnet hat. Aus weiteren Eigenschaften der Berufspersönlichkeit lassen sich, durch die (in der Theorie skizzierte) Wirkungsweise gegenseitiger Orientierung aneinander, bestimmte kulturelle Elemente im Journalismus herleiten: So etwa der vorherrschende anarchische Freiheitsbegriff, die Allüre des freien Künstlertums, die ausgeprägte Diskussionskultur, die Kultur der Aufgeregtheit, die Kultur des Einzelgängertums oder auch die Kultur der Herausnehmerhaltung. Alle diese Kulturen haben auch einen gewissen Bezug zu den ermittelten Cluster, in denen sich die 22 Eigenschaften der journalistischen Berufspersönlichkeit einteilen liessen. So bezeichnet etwa Cluster 1 den Journalisten als kritischen Menschen mit Distanz respektive Abgrenzung gegenüber anderen Menschen, mit Eigenständigkeit und Herausnehmerhaltung. Ein Mensch, der gerne etwas abseits steht. Dieses Eigenschaftsbündel scheint offensichtlich stark in die Berufskultur eingegangen zu sein – oder es hat zumindest eine stärkere Prägnanz, so dass es in den Gesprächen deutlich zum Vorschein gekommen ist. Demgegenüber wird etwa das Cluster 2 in der Schilderung von persönlichkeitsbedingten kulturellen Elementen kaum widerspiegelt: Seine Eigenschaften bilden eine eher kognitive Grunddimension, die den Journalisten als Menschen bezeichnet, der gerne die Welt erforscht und in sich aufnimmt. Ein Mensch, der sich die Aussenwelt „einverleibt“.

Im Bezug auf die Einbettung der Berufspersönlichkeit in die Berufskultur konnte mit einigen Hinweisen mit Plausibilität aufgezeigt werden, dass auch im Journalismus Sinnkonstruktionen unter einer gewissen Systemblindheit stattfinden, etwa bei den Ausführungen zu den negativen Effekten zu grosser Homogenität. Im Weiteren gab es einige Hinweise, wie sich Widersprüche auftun zwischen der Berufskultur und Unternehmenszielen (Innovationsfeindlichkeit, schlechtes Personalmanagement) oder dass Widerstand gegen Change auch in der Berufskultur begründet werden kann.

8 Diskussion und Ausblick

8.1 Diskussion der Thesen und Ausblick

8.1.1 Erste Hauptfrage

Die erste Hauptfrage der Untersuchung ging der Frage nach, wie sich die Berufspersönlichkeit von Journalisten beschreiben lässt. Mit dem gewählten Vorgehen wurden 22 Eigenschaften als Berufspersönlichkeit von Journalisten definiert. Diese Eigenschaften lassen sich aufgrund von Ähnlichkeiten darüber hinaus in sechs übergeordnete Cluster gruppieren.

Durch die Ermittlung dieser Eigenschaften liegt nun ein Inventar vor, mit dem die journalistische Berufspersönlichkeit auf zwei unterschiedlichen Abstraktions-Ebenen handlich beschrieben werden kann. Die ermittelten Eigenschaften lassen sich zum bisherigen Stand der Journalismusforschung in Bezug setzen: In ihrer Fragestellung nach der Persönlichkeit von Journalisten steht diese Untersuchung nämlich in einem gewissen geistigen Erbe des an und für sich bereits eher überwundenen, normativ-ontologischen Verständnisses von Journalismusforschung. Sie verfolgt aber, und dies ist ein wesentlicher Unterschied, eine andere Absicht als die normative Beschreibung herausragender Persönlichkeiten im Journalismus. Vielmehr bezweckt sie eine neutrale Ermittlung der journalistischen Berufspersönlichkeit und benutzt dafür die Mittel der modernen empirischen Sozialforschung.

Mit dieser Untersuchung wird in der Publizistik also journalistische Persönlichkeit in diesem Sinne frei von normativer Wertung und mit einem kulturellen Ansatz untersucht. Der Ansatz steht auch abseits eines Fokus', der nur beschränkt wäre auf bestimmte, aus theoretischen Überlegungen hergeleitete und deshalb interessierende Persönlichkeitsaspekte, wie etwa politische oder aufgaben- resp. rollenbezogene Einstellungen von Journalisten. Journalisten gehören zwar zu den bestuntersuchten Berufsständen. Der journalistischen Persönlichkeit in diesem umfassenden Sinne ist in der Publizistik in diesem Sinne bislang jedoch bloss in einem sehr beschränkten Sinne Aufmerksamkeit zuteil geworden.

Hier erbringt also die Integration eines vorerst „zweckfreien“ und rein deskriptiven, psychologischen Verständnisses von Persönlichkeitsaspekten einen Mehrwert für die

Publizistik. Denn die Frage nach Persönlichkeit im Sinne werteneutral verstandener Eigenschaften ist in der Psychologie eine etablierte. Und journalistische Persönlichkeit, so zeigt sich durch die Untersuchung deutlich, lässt sich mit ganz unterschiedlichen Facetten differenziert beschreiben.

Durch diese dezidiert breite und sehr offen gehaltene Einbettung von Persönlichkeit in die Journalismusforschung erhalten zusätzliche Eigenschaften Relevanz, die mit dem Ansatz bisheriger Fragestellungen publizistischer Forschung bisher unbeachtet geblieben sind. Indirekt, durch die Prägung der Berufskultur haben sie jedoch einen Einfluss auf das journalistische Handeln.

So stellen sich beispielsweise die persönlichkeitspezifischen Eigenschaften von Cluster 2 (Der Journalist als narzisstisch motivierter Mensch) als solche dar, die auf den ersten Blick keine besondere Relevanz für die moderne Publizistikwissenschaft besitzen. Abgesehen von Erläuterungen zum Reputationserwerb von Journalisten wurden diese Eigenschaften bisher auch nicht näher thematisiert, während sie sich aber zumindest in der vorliegenden Untersuchung als wesentliche Triebfedern journalistischen Handelns sehr deutlich herauskristallisierten. Auch die Eigenschaften des Clusters 5 wurden bislang lediglich im Bezug auf den Sucht-Aspekt wie Alkoholumismus untersucht. Allfällige Auswirkungen spezifischer Eigenschaften journalistischer Berufspersönlichkeit wie Schnelligkeit und Unrast, die ja auch Berufskultur und somit Handlungsumfeld von Journalisten prägen, erfahren durch den erweiterten psychologischen Blick erstmals eine nähere Betrachtung.

Das ermittelte Inventar, das nun die journalistische Berufspersönlichkeit mit 22 Facetten resp. durch sechs Cluster beschreibt, ergänzt die bestehende Kommunikatorforschung also um einen wesentlichen Aspekt, welcher die Subjektsphäre nach Donsbach (2009) breit auffächert. Von Interesse wäre hierbei natürlich auch die latent dahinterliegende, wirkungsorientierte Fragestellung, welche der Publizistikwissenschaft Legitimation zur Tätigkeit ist. Beeinflusst die so beschriebene Berufspersönlichkeit journalistische Nachrichtenentscheide auf spezifische Weise? Dies ist anzunehmen. Aufgrund der immer komplexen Verflechtung von Persönlichkeit und Kultur, welche wie dargelegt beide das journalistische Handeln prägen, lässt sich aber auf einer so generellen Ebene leider keine Antwort mit klar definierten Wirkungsrichtungen geben.

Zumindest aber lässt sich die oft gestellte komparative Frage, ob sich in anderen Journalismusumfeldern als in dem untersuchten (deutschsprachige Pressejournali-

sten in der Schweiz) andere Eigenschaften der journalistischen Berufspersönlichkeit herauskristallisieren würden, mit grosser Plausibilität bejahen: Mit Hinweis auf die Verwobenheit unterschiedlicher Kulturebenen ist anzunehmen, dass die Eigenschaften der sich ergebenden Berufspersönlichkeit je nach untersuchtem Medienumfeld variieren. Im deutschsprachigen Raum lässt sich beispielsweise wie beschrieben tendenziell ein stärker auf Ausdruck der eigenen Persönlichkeit bedachtes Journalismusverständnis ausmachen, als etwa im anglo-amerikanischen Raum, wo sich eher eine faktenorientierte, neutrale Presse durchgesetzt hat.

Dies dürfte wie in den ersten Kapiteln beschrieben via Selektion und Sozialisation auch die Berufspersönlichkeit beeinflussen: Eine Eigenschaft wie Profilierung etwa oder Eitelkeit (respektive auf einer abstrakteren Ebene wohl alle Eigenschaften des Clusters 2) müssten mutmasslich unter anglo-amerikanischen Journalisten weitaus weniger ausgeprägt sein. Durch eine komparative Herangehensweise könnten somit in Bezug auf bereits bestehende Befunde der Journalismusforschung Ergebnisse der Berufspersönlichkeit in diesem Sinne weiter untersucht respektive validiert werden.

8.1.2 Zweite Hauptfrage

Die Untersuchung der zweiten Hauptfrage hat ergeben, dass unter Journalisten dieser Untersuchung deutlich Subgruppenstrukturen wahrgenommen wurden. Dies einerseits durch eine Gegenüberstellung von Gruppen unterschiedlicher Wesensart aber auch durch Heraushebung charakteristischer Merkmale einzelner Gruppen. Wie erwartet zeigt das Ergebnis, wie oft wenn von Kulturen die Rede ist, keine klare strukturalistische Logik auf, vielmehr präsentiert sich eine fragmentierte Wirklichkeit. Dieser Befund kann aufgrund der Erläuterungen zu Subgruppen mit grosser Plausibilität grundsätzlich für alle Journalismusumfelder angenommen werden, welche Subgruppen dabei wahrgenommen werden dürfte sich aber je nach untersuchtem Feld wiederum unterscheiden.

Der in der Publizistik im Fokus stehende nachrichtliche Journalismus ist in diesem Zusammenhang dabei bloss ein Aspekt unter vielen: Einzuordnen in die Berufs- oder auch Redaktionsforschung, profitiert die Publizistikforschung von dieser organisationspsychologischen Betrachtungsweise, indem mit dieser Untersuchung die Bedingungen des Alltags, die „banalen Zwischentöne des journalistischen Handelns“ stärker betrachtet werden. Wird die Redaktion als Organisationseinheit hier als Kultur mit

all ihren Äusserungsformen verstanden und nach diesem Verständnis mit einer ethnologischen Herangehensweise wie eine Art fremde Kultur untersucht, offenbart sich eine neue Betrachtungsweise auf das soziale Gefüge in Redaktionen.

Anders als etwa bei Rühl (1979) geht es hier also nicht um die Bestimmung von System-, Funktions-, Leistungs- und Codebestimmungen zu Medien, Öffentlichkeit und Journalismus. Obwohl sich die Fragestellung auf einem Mesolevel befindet, ist beim vorliegenden Ansatz im Unterschied zur systemtheoretischen Herangehensweise der journalistische Akteur nicht marginalisiert, sondern steht mit seinen mentalen Strukturierungen des sozialen Felds ganz im Zentrum der Fragestellung. Auf diese Weise hat diese Untersuchung eine versteckte Wirklichkeit im Sinne geteilter subjektiver Wahrnehmungen ans Licht gebracht, die den sozialen Handlungszusammenhang in journalistischen Organisationen prägen. Es zeigt sich, dass die journalistische Berufskultur aus überlappenden und verschachtelten Subkulturen besteht.

Diese lassen sich teilweise an das Konzept von Journalismuskultur (Hanitzsch, 2007b) anbinden: Die Charakterisierungen einzelner aufgefundener Subkulturen widerspiegeln durchaus einzelne Befunde der bestehenden Journalismusforschung. So bestätigt sich etwa die funktional beschriebene Trennung von Redaktoren und Reportern (welche im angelsächsischen Raum expliziter vorhanden ist) auch in den Zuschreibungen von unterschiedlichen Persönlichkeiten. Ausserdem reflektiert beispielsweise die Abgrenzung von älteren und jüngeren Journalisten oder auch die Gegenüberstellung von Missionaren und Unterhaltern unterschiedliche Rollenselbstverständnisse, die sich mit einer eher konservativen oder auch progressiven Haltung zum Medienwandel erklären lassen.

Als neuer Befund verweist diese Untersuchung auf die Unterschiede in Persönlichkeit und in den teils sehr deutlich wahrgenommenen Stereotypen, die zwischen Journalisten unterschiedlicher Ressorts formuliert werden. Die Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Ressorts und die Trennung des sozialen Raums in entsprechende Subgruppen ist bislang von der Publizistik nicht näher thematisiert worden. Und auch die Hervorhebung klarer Persönlichkeitszuschreibungen von Autoren, Spezialisten oder Rechercheuren verweist auf bislang nicht näher beachtete Umstände des sozialen Umfelds, in dem Journalisten tätig sind.

Die berufskulturellen Subgruppen von Journalisten sind also mitunter via unterschiedliche Persönlichkeit definiert und weisen somit auch untereinander divergierende Weltansichten und differierende „tiefer liegender Annahmen“ auf. Dadurch wird

einerseits auf die interne Heterogenität journalistischer Berufskultur verwiesen – dieser Hinweis hat durchaus Relevanz: Die aus der Berufspersönlichkeit und auch der Zugehörigkeit zu beruflichen Subkultur(en) ableitbaren, geteilten Weltsichten beeinflussen wie in der Arbeit dargelegt die Berichterstattung systematisch. So wird ein Journalist, der den Missionaren zuzuordnen ist, dasselbe Thema in demselben Medium anders abhandeln als etwa ein Unterhalter. Welche Subkulturen in einer Redaktion vorherrschen und implizit, durch Mechanismen des symbolischen Interaktionismus, positive Resonanz und Verstärkung erfahren, hat also Auswirkungen auf die Themenauswahl und Art der Berichterstattung der Journalisten des betreffenden Mediums. Die Wirkungsforschung, die sich für die Abbildung der Welt in den Medien interessiert, könnte sich darum der Thematik berufskultureller Subgruppen annehmen, da hier, wie durch den Transfer organisationspsychologischer Theorien in die Publizistik aufgezeigt, spannende Differenzierungen zu erwarten sein dürften.

Die ermittelten Subgruppen müssten jedoch mit einer systematischer angelegten, gesonderten Untersuchung allenfalls durch weitere Gruppen erweitert werden. Aufschlussreich wäre es, näher zu ermitteln, inwiefern sich die Journalisten in ihrer Berufsidentität primär einfach ganz generell als „Journalisten“ oder eben als „Missionare“, „Kulturjournalisten“, „Reporter“ oder „Boulevardjournalisten“ verstehen. Es konnte ja gezeigt werden, dass die Subkultur je nach Kontext oft stärker prägenden Einfluss hat, da sie unmittelbarer auf das Individuum wirkt. Demnach wäre auch zu erwarten, dass (auch latent oder unbewusst) vorhandene Subgruppen Berufsidentität und somit das Rollenselbstverständnis von Journalisten je nach Subgruppe unterschiedlich prägen. Es gälte es ausserdem natürlich auch vertieft zu prüfen inwiefern die empfundene Zugehörigkeit zu solchen Subgruppen für die journalistische Aussagegenentstehung tatsächlich nachweisbare Relevanz besitzt.

8.1.3 Dritte Hauptfrage

Die dritte Hauptfrage untersuchte, ob sich Auswirkungen der Berufspersönlichkeit auf die Berufskultur nachzeichnen lassen. Dies ist der Fall: Mit den geschilderten Einschränkungen lassen sich einige Befunde feststellen, welche als tiefliegende Annahmen der Berufskultur von Journalisten gelten dürfen.

Wie eingestanden mangelt es der Untersuchung hier zwar an stringenter Evidenz in ihren Aussagen und es fehlt auch ein etabliertes Rahmenmodell, auf das man sich

bei der Erläuterung einordnend beziehen könnte. Doch nähert sich die vorliegende Arbeit mit dieser eher interpretativen Vorgehensweise wiederum den frühen Beschreibungen der journalistischen Persönlichkeit. So hat sich etwa auch Groth (1962) für das Allgemeine, für die wiederkehrenden, erwartbaren Regelmässigkeiten, also für den Idealtypus der journalistischen Persönlichkeit interessiert. Hier wird jedoch auf einer sehr generischen Ebene aus den Persönlichkeitseigenschaften via Berufspersönlichkeit vielmehr das Wesen der journalistischen Berufspersönlichkeit anhand einiger ausformulierter tiefliegender Annahmen postuliert.

Die Ergebnisse lassen sich teilweise an bestehende Befunde anknüpfen. So sind sich Journalisten offenbar möglicher Auswirkungen von zu grosser Persönlichkeits-Homogenität bewusst. Sie stellen selbst fest, dass sie gemeinsame Sinnkonstruktionen unter einer gewissen Systemblindheit vornehmen. Dieser Befund lässt sich direkt auf die Untersuchungen zur Kollegenorientierung (Reinemann, 2003) und die von Donsbach formulierte Psychologie der Nachrichtenentscheide (2004) beziehen. Seine Theorie wird durch die Äusserungen bestätigt. Es zeigt sich hier, dass sich Journalisten ihrer Ähnlichkeit und gegenseitigen Orientierung durchaus bewusst sind (wobei es natürlich auch sein kann, dass manche Journalisten die publizistische Forschung zum Thema kennen und deshalb zu dieser Einschätzung gelangen) aber die Eigenschaft Antagonismus als probates Gegenmittel zur Homogenität empfinden. Die berufskulturelle Stützung und somit Stärkung gewisser Eigenschaften der Berufspersönlichkeit äussert sich hier im Falle des Antagonismus sehr deutlich, wobei diese Verstärkung wiederum weitere eher unerwünschte Aspekte mit sich bringen kann. Die sowohl in der Literatur oft geäusserten und auch hier festgestellten Schwierigkeiten von Führung und Organisation in Redaktionen lassen sich nämlich mit einer aus Antagonismus und Spieltrieb resultierenden „Künstlernauffassung“ und einem „anarchischen Freiheitsbegriff“ von Journalisten erklären.

So ist es durchaus möglich, dass sich Widersprüche zwischen der sich ergebenden Berufskultur und den angestrebten Unternehmenszielen ergeben. Beispielsweise ist wie sich in einzelnen Äusserungen zeigte ein diffuser Widerstand gegen Medienwandel feststellbar, dieser Widerstand hat durchaus seine Auswirkungen. Er kann demnach nicht nur aber auch in der durch Berufspersönlichkeit geprägten Berufskultur begründet werden. Mit dieser neuen Perspektive wird beispielsweise die Studie von Gade (2004) ergänzt, welcher die Einstellungen zu Changeprozessen von Journalisten und Newsroom Managern untersucht hat.

Während derartige Fragestellungen in der Organisationspsychologie sehr etabliert sind und ein breites Forschungsfeld existiert, hat dieses in die bisherige Redaktionsforschung leider kaum Eingang gefunden. Mit Blick auf die von Gade geschilderte wachsende Kluft von Journalisten und Management eröffnet sich also ein Feld, in dem die Publizistik von einer stärkeren Integration psychologischer Theorien, wie sie in der vorliegenden Arbeit beschrieben sind, sehr profitieren könnte.

8.2 Einlösung des Anspruchs der Arbeit

Somit ist der Anspruch dieser Arbeit erfüllt. In der Einleitung wurde dieser mit folgenden Punkten charakterisiert:

- a) Theoretische Fundierung der Berufspersönlichkeit: Erstmals theoretisch fundiert aufzuzeigen was zum Phänomen Berufspersönlichkeit führt, also warum Personen in einem Beruf sich a priori ähnlich sind. Dieses Konzept soll soweit ausformuliert werden, dass damit pragmatisch gearbeitet werden kann, um es danach in die publizistische Forschung zu integrieren zu können
- b) Einbettung: Das neue Konzept Berufspersönlichkeit mit den bereits gut erforschten Themen Berufskultur und Unternehmenskultur in Verbindung bringen
- c) Darlegung Status Quo: Den Stand der Journalismusforschung aufzeigen
- d) Berufspersönlichkeit in Bezug auf Journalismus untersuchen: Die Thematik auf den Beruf der Journalisten anzuwenden und aufzuzeigen, wie die Berufspersönlichkeit von Journalisten a) beschaffen ist und b) wie diese allenfalls die Berufskultur prägt

Punkt a), also die theoretische Fundierung von Berufspersönlichkeit ist in der vorliegenden Arbeit im Kapitel 2 vorgenommen worden. Mit den skizzierten Prozessen Selektion und Sozialisation konnte gezeigt werden, wie Berufspersönlichkeit entsteht. Unter dem Stichwort Homogenitätshypothese und durch die Darlegung verwandter Konzepte konnten auch Hinweise auf die Richtigkeit dieser Annahme erläutert werden. Mit dieser Leistung wurde also ein theoretischer Grundstein gelegt, der soweit ausformuliert ist, dass man ihn pragmatisch verwenden kann. Dieser Grundstein an sich formuliert eine Annahme aus, die in der psychologischen Literatur zu finden ist, aber bislang nicht näher beschrieben wurde. Der Nutzen dieser theoretischen Fundierung liegt vorerst also primär in Feldern der Personalpsychologie sowie der Arbeits- und Organisationspsychologie.

So ergänzt das Konzept unter anderem die bestehenden Überlegungen von Holland (1997) in Bezug auf die Berufswahltheorie: Bei einer weiteren Erforschung der Berufspersönlichkeit einzelner Berufe lassen sich beispielsweise aus der Sicht von Berufsverbänden etwa Folgerungen für die Rekrutierung des Nachwuchses in Richtung

erwünschter Persönlichkeit oder auch für die Reform und Umgestaltung einzelner Berufsfelder herleiten.

Der Nutzen für die Arbeits- und Organisationspsychologie liegt ausserdem im weiter formulierten Anspruch b) begründet, also in der Einbettung des Konzepts Berufspersönlichkeit. Diese Einbettung war Gegenstand von Kapitel 3: Mit Bezugnahme auf existierende Literatur wurde mit weiterführenden Gedanken aufgezeigt, wie das nun begründete Konzept Berufspersönlichkeit in die bestehenden und etablierten Themenbereiche der Berufs- und Organisationskultur integriert werden kann. Die herbei notwendigerweise vorgenommene, ausführliche Darlegung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden von Berufskultur zu Organisationskultur ist eine bislang in der Literatur noch nicht erbrachte Leistung. Bislang haben die beiden Konzepte unabhängig voneinander bestanden, wobei der Organisationskultur weitaus mehr Aufmerksamkeit zuteil wurde. Durch den hiermit geleisteten Bezug der beiden Konzepte aufeinander wurde aufgezeigt, dass einige bislang einseitig der Organisationskultur zugewiesene Phänomene durchaus auch in der Berufskultur (und allenfalls in der Berufspersönlichkeit) begründet liegen können.

Im Kapitel 4 erfolgte daraufhin die Darlegung des Status Quo in der Journalismusforschung (Anspruch c)). Pragmatisch und auf die Forschungsfrage fokussiert wurden darin einige Linien der Diskussion in der Journalismusforschung vorgestellt sowie insbesondere die gegenwärtige Suche nach kulturellen Integrationskonzepten thematisiert.

Im Kapitel 5 konnte schliesslich die erarbeitete Grundlage angewendet werden: Essentiell ist dabei der Verweis auf den Umstand, dass auch die Journalisten als Berufsgruppe bereits über eine spezifisch ausgeprägte Berufspersönlichkeit verfügen und dass diese berufliche Modalpersönlichkeit die journalistische Berufskultur prägt. Diese persönlichkeitsgeprägte Sicht auf die Berufskultur von Journalisten stellt eine Ergänzung der bisherigen vorgestellten, kulturellen Integrationstheorien dar.

Dieser Ansatz löst auch den Anspruch d) ein, wonach aufgezeigt werden soll, wie die Anwendung des Konzepts Berufspersönlichkeit eine neue Sichtweise in das Fach einbringen könnte. Aus den Darlegungen in Kapitel 6 (bisherige Befunde zur journalistischen Berufspersönlichkeit und Berufskultur) ist schliesslich das Forschungsvorhaben ableitbar: die Berufspersönlichkeit von Journalisten im Zusammenhang mit deren Berufskultur näher zu ergründen. Wie in Kapitel 7 in einer methodischen Diskussion dargelegt, empfahl sich zur Untersuchung ein qualitatives Vorgehen. Mit ei-

ner Expertenbefragung wurden die Berufspersönlichkeit und die damit verbundenen Elemente der Berufskultur bei Journalisten erhoben und in einer Diskussion beleuchtet.

Somit wurden die formulierten Ansprüche der Arbeit erfüllt. In Bezug auf den Stand der Theorie ergibt sich durch das gewählte Vorgehen ein mehrschichtiger, kumulativer Nutzen. Dieser liegt einerseits im analytischen Bereich in der Theorieentwicklung für die Psychologie: Eine wesentliche Leistung besteht in der innovativen Ausformulierung dieses Ansatzes, der bislang in der Psychologie zwar Erwähnung fand, aber bislang nicht näher ausdifferenziert worden ist. Darüber hinaus wurde eine Verbindung des neuen Konzeptes Berufspersönlichkeit zu bestehenden psychologischen Theorien geleistet. Der Anschluss an bestehende Theorien ist hierbei also geleistet. Als Leistung der Arbeit kann also festgehalten werden, dass einerseits ein neues psychologisches Konzept (Berufspersönlichkeit) so weit theoretisch entwickelt wurde, dass es angewendet werden kann.

Darauf ist ein interdisziplinärer Transfer in die Journalismusforschung erfolgt. Dieser lässt sich nicht einfach in einem bestehenden Feld der Journalismusforschung klar und eindeutig verorten: Journalisten werden nach diesem hergeleiteten Verständnis der Herausbildung homogener Persönlichkeit durch Prozesse von Selektion und Sozialisation und dem Verweis auf gemeinsame Sinnkonstruktionen neu als dergestalt geprägte, berufskulturelle Gruppe verstanden.

Dies entspricht einerseits einer persönlichkeitsorientierten Sicht auf die Träger von Nachrichtenentscheiden, die Journalisten. Gleichzeitig ist der Ansatz durch die Fokussierung auf die Berufsgruppe auf einem Mesolevel zu verorten. Dies entspricht einem neuartigen und in diesem Sinne innovativen Vorgehen.

Wie dargelegt darf dieser Ansatz deshalb und gemäss den erfolgten Ausführungen als kulturelles Integrationskonzept mit erkennbarer Verwandtschaft zu bereits bestehenden Konzepten gelten. Zu nennen sind hier zuvorderst Ansätze wie etwa Raabes Milieu und Weltsichten (2007), Zelizers Interpretive Communities (1997) oder Donsbachs Psychologie der Nachrichtenentscheide (2004). Die genannten Integrationsansätze verweisen alle auf das soziale und kulturelle Setting, in denen sich Journalisten befinden und in denen sie gemeinsame, geteilte Kognitionen entwickeln.

Kritisieren lässt sich zwar, dass auch dieser Ansatz dem Diskurs bloss eine neue Betrachtungsperspektive anfügt und nicht den gesuchten allumfassend verbindenden theoretischen Rahmen zur Verfügung stellt, in dem die bestehenden Konzepte inte-

griert werden können. Durch die aufgezeigte konzeptionelle Verzahnung von Berufspersönlichkeit mit Berufskultur und Organisationskultur gelingt an diesem Punkt jedoch eine Fruchtbarmachung von Theorien der Persönlichkeitspsychologie, der Personalpsychologie und der Arbeits- und Organisationspsychologie in die Journalismusforschung. Als Mehrwert für die Publizistik ergibt sich daraus eine ausformulierte psychologisch-kulturelle Integrationstheorie, welche darüber hinaus auch eine analytisch dargelegte Verbindung von Mikro- und Makroebene aufweist.

Eine Weiterentwicklung des Forschungszweigs Berufspersönlichkeit im Zusammenhang mit Berufskultur ist somit für die Journalismusforschung von Interesse (in welcher Homogenität und Kollegenorientierung ja bereits anerkanntermassen relevante Themenfelder sind).

Abgesehen von der theoretischen Fundierung in der Psychologie und dem Hervorbringen eines Integrationskonzepts für die Publizistik darf auch das vorliegende empirische Ergebnis der Untersuchung trotz eingeschränkter Verallgemeinbarkeit als weitere Leistung der Arbeit gewertet werden. Ohne Anspruch darauf mehr sein zu wollen bietet sie zumindest eine gute, explorative Grundlage, auf die aufgebaut werden kann: Mit der gewählten Methode wird die Persönlichkeit von Journalisten erstmals näher untersucht und differenziert. Es bleibt jedoch nicht nur bei der Nennung von 22 Eigenschaften und 6 Clustern, mit denen die journalistische Persönlichkeit (gemäss den durch die Methodenwahl bestehenden Einschränkungen vorderhand) beschrieben werden kann und welche die Befunde zur Kommunikatorforschung um einen weiteren Aspekt ergänzen.

Darüber hinaus zeigt sich durch die Untersuchung der Befund von diversen berufskulturellen Subgruppen auch im Journalismus. Durch diese kann der soziale Handlungszusammenhang von Journalisten auf eine neue Weise beschrieben werden. Während die Thematik von Subkulturen in Organisationen in der Psychologie etabliert ist, existieren in der Redaktionsforschung hierbei keine etablierten Ansätze. Zweifellos ergäbe sich in diesem Bereich Potential bei der Klärung publizistischer Fragestellungen. So kommt dieser Untersuchung in diesem Sinne eine gewisse Pionierleistung zu. Dasselbe gilt für die ebenfalls geleistete Darlegung von möglichen Auswirkungen der Berufspersönlichkeit auf die Berufskultur im Journalismus.

Weiterführend empfiehlt es sich die Thematik näher zu untersuchen, etwa mit einer Erhebung mit einer weiter gefassten Auswahl an Experten respektive mit Bezug auf „Journalisten“ ohne weitere Einschränkung. Berufspersönlichkeit müsste konzeptio-

nell präziser definiert und darauf systematischer mit Einbezug von etablierten Instrumenten der Persönlichkeitspsychologie erfasst werden. Berufspersönlichkeit liesse sich dadurch gezielter messen und auch unter einer differentiellen Perspektive mit Ergebnissen anderer Berufsstände vergleichen. Dadurch lassen sich dann in differentieller Perspektive vermutlich auch gewisse Eigenschaften ermitteln, die jeder Berufspersönlichkeit eigen sind in dem Sinne, als dass sich gewisse Regelmässigkeiten über Berufe hinweg ergeben.

Insgesamt lässt sich die Leistung der Arbeit also nach einem kumulativen Verständnis von Erkenntnisgewinn und sehr interdisziplinär charakterisieren: Sie liegt weder eindeutig in der Publizistik noch in der Psychologie begründet, sondern hat einen einerseits innovativen theoretischen wie auch einen empirischen Anteil, der an verschiedenen Stellen den Nutzen einer Weiterverfolgung der Thematik plausibel macht.

9 Literaturverzeichnis

- Achtenhagen, L. (Ed.) (2007). *JIBS Research Report Series: No. 2007-1. Organizing Media: Mastering the Challenges of Organizational Change*. Jönköping: International Business School.
- Achtenhagen, L., & Raviola, E. (2007). Organizing Internal Tension: Duality Management of Media Companies. In L. Achtenhagen (Ed.), *JIBS Research Report Series: No. 2007-1. Organizing Media: Mastering the Challenges of Organizational Change* (pp. 127–145). Jönköping: International Business School.
- Allmer, H., & Bielefeld, J. (Hrsg.) (1982). *Sportlehrerverhalten*. Schorndorf: Hofmann.
- Altmeyen, K.-D., Hanitzsch, T., & Schlüter, C. (Hrsg.) (2007). *Lehrbuch. Journalismustheorie: Next Generation. Soziologische Grundlegung und theoretische Innovation*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Altmeyen, K.-D., & Scholl, A. (1990). Allround-Genies gesucht! Rekrutierungspraxis der Medienbetriebe I: Stellenanzeigen für Journalisten. In S. Weischenberg (Hrsg.), *Journalismus & Kompetenz. Qualifizierung und Rekrutierung für Medienberufe*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Amelang, M. (Hrsg.) (2000). *Enzyklopädie der Psychologie: Differentielle Psychologie: Bd. 3. Determinanten interindividueller Differenzen*. Göttingen: Hogrefe.
- Amelang, M. & Bartussek D. (2006). *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung* (6. Aufl.). *Standards Psychologie*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Argyris, C. (1957). Some Problems in Conceptualizing Organizational Climate: A Case Study of a Bank. *Administrative Science Quarterly*, 2(4), 501–520.
- Asendorpf, J. B. (1999). *Psychologie der Persönlichkeit: Grundlagen* (2. Aufl.). Berlin: Springer.
- Barrick, M. R. (Ed.) (2003). *The Organizational Frontiers Series. Personality and Work: Reconsidering the Role of Personality in Organizations* (1st ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Behmer, M., Blöbaum, B., Scholl, A., & Stöber, R. (Hrsg.) (2005). *Journalismus und Wandel: Analysedimensionen, Konzepte, Fallstudien*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bergmann, C. (2004). Berufswahl. In H. Schuler, N. Birbaumer, & C. F. Graumann (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich D, Praxisgebiete. Serie III, Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie: Bd. 3. Organisationspsychologie - Grundlagen und Personalpsychologie* (S. 343–387). Göttingen: Hogrefe.
- Berkowitz, D. (Ed.) (1997). *Social Meanings of News: A Text-Reader*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Berkowitz, D., & TerKeurst, J. V. (1999). Community as Interpretive Community: Rethinking the Journalist-Source Relationship. *Journal of Communication*, 49, 125–136.
- Bird, S. E., & Dardenne, R. W. (2009). Rethinking News and Myth as Storytelling. In K. Wahl-Jorgensen & T. Hanitzsch (Eds.), *ICA Handbook Series. The Hand-*

- book of Journalism Studies* (pp. 205–217). New York, NY: Routledge Taylor & Francis Group.
- Bischoff, J. N. (1983). *Die Zukunftsorientierung personalen Werdens bei Call-Girls*. Salzburg: Universität Salzburg.
- Blickle, G., & Schneider, P. B. (2007). Mentoring. In H. Schuler (Hrsg.), *Handbuch der Psychologie: Bd. 6. Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 395–402). Göttingen: Hogrefe.
- Blöbaum, B. (2008). *Hauptsache Medien. Berufsbiographische Interviews mit Journalisten, PR-Praktikern und Werbern. Medien: Forschung und Wissenschaft: Bd. 22*. Berlin: Lit.
- Bloor, G., & Dawson, P. (1994). Understanding Professional Culture in Organizational Context. *Organization Studies*, 15(2), 275–295.
- Bogner, A., Littig, B., & Menz, W. (Hrsg.) (2005). *Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bonfadelli, H., Jarren, O., & Siegert, G. (Hrsg.) (2005). *UTB; Kommunikationswissenschaft: Bd. 2170. Einführung in die Publizistikwissenschaft* (2. Aufl.). Bern: Haupt.
- Bourdieu, P. (1974). *Zur Soziologie der symbolischen Formen. Suhrkamp-Taschenbuch. Wissenschaft: Bd. 107*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Breed, W. (1955). Social Control in the Newsroom: A Functional Analysis. *Social Forces*, 33(4), 326–335.
- Bridges, W. (1998). *Der Charakter von Organisationen: Organisationsentwicklung aus typologischer Sicht*. Göttingen: Hogrefe.
- Brüsemeister, T. (2000). *Qualitative Forschung: Ein Überblick. Hagener Studentexte zur Soziologie: Bd. 6*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Cameron, D., Gore, J., Desombre, T., & Riley, M. (1999). An Examination of the Reciprocal Affects of Occupation Culture and Organisation Culture: the Case of Chefs in Hotels. *Hospitality Management*, 18, 225–234.
- Chan, J. (2007). Making Sense of Police Reforms. *Theoretical Criminology*, 11(3), 323–345.
- Clift, R. B. (1976). *The Personality and Occupational Stereotype of Public Librarian*. Minneapolis, MN: University of Minnesota.
- Coman, M. (2007). A Media Anthropological View. Myths, Legends, Stereotypes and the Multiple Symbolic Identities of Journalists. In K.-D. Altmeppen, T. Hanitzsch, & C. Schlüter (Hrsg.), *Lehrbuch. Journalismustheorie: Next Generation. Soziologische Grundlegung und theoretische Innovation* (S. 111–124). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Curran, J., & Gurevitch, M. (Eds.) (2005). *Mass Media and Society* (4th ed.). London: Hodder Education.
- Dierkes, M., Rosenstiel, L. von, & Steger, U. (Hrsg.) (1993). *Schriftenreihe / Haniel Stiftung: Bd. 3. Unternehmenskultur in Theorie und Praxis: Konzepte aus Ökonomie, Psychologie und Ethnologie*. Frankfurt am Main: Campus.
- Domingo, D. (2008). Interactivity in the Daily Routines of Online Newsrooms: Dealing with an Uncomfortable Myth. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13, 680–704.

- Donsbach, W. & Patterson, T. (2003). Journalisten in der politischen Kommunikation: Professionelle Orientierungen von Nachrichtenredakteuren im internationalen Vergleich. In: F. Esser & B. Pfetsch (Hrsg.), *Politische Kommunikation im internationalen Vergleich. Grundlagen, Anwendungen, Perspektiven* (S. 281 - 303). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Donsbach, W. (2004). Psychology of News Decisions. Factors Behind Journalists Professional Behaviour. *Journalism*, 5(2), 131–157.
- Donsbach, W. (2009). Journalist. In: E. Noelle-Neumann, W. Schulz & J. Wilke (Hrsg.), *Fischer Lexikon Publizistik Massenkommunikation*. (S. 81-128). Frankfurt am Main: Fischer.
- Doppler, K. (2002). *Unternehmenswandel gegen Widerstände: Change Management mit den Menschen*. Frankfurt am Main: Campus.
- Doppler, K., & Lauterburg, C. (2008). *Change Management: Den Unternehmenswandel gestalten* (12. Aufl.). Frankfurt am Main: Campus.
- Dormayer, H. J., & Kettern, T. (1997). Kulturkonzepte in der allgemeinen Kulturforschung: Grundlage konzeptioneller Überlegungen zur Unternehmenskultur. In E. Heinen & M. Fank (Hrsg.), *Unternehmenskultur. Perspektiven für Wissenschaft und Praxis* (2. Aufl., S. 49–66). München: Oldenbourg.
- Dorsch, F., Häcker, H., & Becker-Carus, C. (Hrsg.) (1998). *Dorsch Psychologisches Wörterbuch* (13. Aufl.). Bern: Huber.
- Duchkowitsch, W. (Hrsg.) (1998). *Journalismus als Kultur: Analysen und Essays*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Duchkowitsch, W., Hausjell, F., Pöttker, H., & Semrad, B. (Hrsg.) (2009). *Öffentlichkeit und Geschichte: Bd. 3. Journalistische Persönlichkeit. Fall und Aufstieg eines Phänomens*. Köln: Halem.
- Elke, G., & Wottawa, H. (2004). Persönlichkeits- und differenzialpsychologische Grundlagen. In H. Schuler, N. Birbaumer, & C. F. Graumann (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich D, Praxisgebiete. Serie III, Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie: Bd. 3. Organisationspsychologie - Grundlagen und Personalpsychologie* (S. 249–293). Göttingen: Hogrefe.
- Engesser, E. (2005). *Journalismus in Fiktion und Wirklichkeit: Ein Vergleich des Journalistenbildes in literarischen Bestsellern mit Befunden der empirischen Kommunikationsforschung*. Köln: Halem.
- Esser, F. (2004). Journalismus vergleichen. Komparative Forschung und Theoriebildung. In M. Löffelholz (Hrsg.), *Lehrbuch. Theorien des Journalismus. Ein diskursives Handbuch* (2. Aufl., S. 151–179). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Esser, F. & Pfetsch, B. (Hrsg.) (2003). *Politische Kommunikation im internationalen Vergleich. Grundlagen, Anwendungen, Perspektiven*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Esser, F., & Wessler, H. (2002). Journalisten als Rollenträger: redaktionelle Organisation und berufliches Selbstverständnis. In O. Jarren (Hrsg.), *Journalismus - Medien - Öffentlichkeit. Eine Einführung* (1. Aufl., S. 165-240). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Fank, M. (1997). Ansatzpunkte für eine Abgrenzung des Begriffs Unternehmenskultur anhand der Betrachtung verschiedener Kulturebenen und Konzepte der Organisationstheorie. In E. Heinen & M. Fank (Hrsg.), *Unternehmenskultur. Per-*

- spektiven für Wissenschaft und Praxis* (2. Aufl., S. 240–257). München: Oldenbourg.
- Fatzer, G. (2005). *Gute Beratung von Organisationen: Auf dem Weg zu einer Beratungswissenschaft; Supervision und Beratung 2. EHP-Organisation*. Bergisch Gladbach: EHP.
- Fee, F. E. (2007). Firestorm in the Newsroom: Cultural Issues in Altering Media Organizations. In L. Achtenhagen (Ed.), *JIBS Research Report Series: No. 2007-1. Organizing Media: Mastering the Challenges of Organizational Change* (pp. 65–87). Jönköping: International Business School.
- Felfe, J., & Liepmann, D. (2008). *Organisationsdiagnostik. Kompendien psychologische Diagnostik: Bd. 10*. Göttingen: Hogrefe.
- Fishman, M. (1978). Crime Waves as Ideology. *Social Problems*, 25(5), 531–543.
- Flick, U. (2000). Design und Prozess qualitativer Forschung. In U. Flick, E. von Kardorff, & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 252–264). Hamburg: Rowohlt.
- Flick, U., Kardorff, E. von, & Steinke, I. (Hrsg.) (2000). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Hamburg: Rowohlt.
- Flick, U., Kardorff, E. von, & Steinke, I. (2000). Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick. In U. Flick, E. von Kardorff, & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 13–29). Hamburg: Rowohlt.
- Friedman, H. S., Schustack, M. W., & Rindermann, H. (2007). *Persönlichkeitspsychologie und differentielle Psychologie* (2. Aufl.). München: Pearson Studium.
- Frieling, E. (1977). Die Klassifikation der Berufe in psychologischer Hinsicht. In K. H. Seifert, H.-H. Eckhardt, & W. Jaide (Hrsg.), *Handbuch der Berufspsychologie* (S. 141–172). Göttingen: Hogrefe.
- Froschauer, U., & Lueger, M. (2005). ExpertInnengespräche in der interpretativen Organisationsforschung. In A. Bogner, B. Littig, & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (2. Aufl., S. 223–240). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Furnham, A. (2001). Personality and Individual Differences in the Workplace: Person - Organization - Outcome fit. In B. W. Roberts & R. Hogan (Eds.), *APA Science Volumes. Personality Psychology in the Workplace* (1st ed., pp. 223–251). Washington D.C.: American Psychological Association.
- Gade, P. J. (2004). Newspapers and Organizational Development: Management and Journalist Perspectives of Newsroom Cultural Change. *Journalism & Communication Monographs*, (6), 3–55.
- Gagliardi, P. (1990). *Symbols and Artifacts: Views of the Corporate Landscape*. New York, NY: de Gruyter.
- gfs Zürich, (2009). *Journalistinnen und Journalisten in der Schweiz - ein Berufsfeld im Wandel. Eine Umfrage zur Berufssituation und zur Befindlichkeit in der deutschen und französischen Schweiz: Auszug von Resultaten für die Teilnehmenden der Befragung*.
- Girtler, R. (2001). *Methoden der Feldforschung* (4. Aufl.). UTB für Wissenschaft: Bd. 2257. Wien: Böhlau.
- Gouldner, A. W. (1957). Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles I. *Administrative Science Quarterly*, (2), 281–306.
- Gouldner, A. W. (1958). Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent

- Social Roles II. *Administrative Science Quarterly*, 444–480.
- Greif, S., & Kluge, A. (2004). Lernen in Organisationen. In H. Schuler, N. Birbaumer, & C. F. Graumann (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich D, Praxisgebiete. Serie III, Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie: Bd. 3. Organisationspsychologie - Grundlagen und Personalpsychologie* (S. 751–825). Göttingen: Hogrefe.
- Groth, O. (1962). *Die unerkannte Kulturmacht. Grundlegung der Zeitungswissenschaft: Bd. 4*. Berlin: de Gruyter.
- Gukenbiehl, H. L. (2003). Milieu. In B. Schäfers & J. Kopp (Hrsg.), *UTB für Wissenschaft Soziologie: Bd. 1416. Grundbegriffe der Soziologie* (8. Aufl., S. 235–236). Opladen: Leske + Budrich.
- Gussmann, B., & Breit, K. (1997). Ansatzpunkte für eine Theorie der Unternehmenskultur. In E. Heinen & M. Fank (Hrsg.), *Unternehmenskultur. Perspektiven für Wissenschaft und Praxis* (2. Aufl., S. 107–139). München: Oldenbourg.
- Haase, H., & Haase, G. (1982). Zur Persönlichkeit des Sportlehrers. In H. Allmer & J. Bielefeld (Hrsg.), *Sportlehrerverhalten* (S. 76–92). Schorndorf: Hofmann.
- Hahn, O. (Hrsg.) (2008). *Journalistische Kulturen: Internationale und interdisziplinäre Theoriebausteine*. Köln: Halem.
- Hahn, O., Schröder, R., & Dietrich, S. (2008). Journalistische Kulturen. Forschungstypologie und Aufriss. In O. Hahn (Hrsg.), *Journalistische Kulturen. Internationale und interdisziplinäre Theoriebausteine* (S. 7–30). Köln: Halem.
- Hall, P. (2005). Interprofessional Teamwork: Professional Cultures as Barriers. *Journal of Interprofessional Care*, 19(2), 188–196.
- Handler, R., & Segal, D. A. (1996). National Culture. In D. Levinson & M. Ember (Eds.), *A Henry Holt Reference Book. Encyclopedia of Cultural Anthropology* (pp. 840–844). New York, NY: Holt.
- Hanitzsch, T. (2006). Mapping Journalism Culture: A Theoretical Taxonomy and Case Studies from Indonesia. *Asian Journal of Communication*, 16(2), 169–186.
- Hanitzsch, T. (2007a). Die Struktur des Journalistischen Felds. In K.-D. Altmeyen, T. Hanitzsch, & C. Schlüter (Hrsg.), *Lehrbuch. Journalismustheorie: Next Generation. Soziologische Grundlegung und theoretische Innovation* (S. 239–260). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hanitzsch, T. (2007b). Journalismuskultur: Zur Dimensionierung eines zentralen Konstrukts der kulturvergleichenden Journalismusforschung. *Medien & Kommunikationswissenschaft*, 55(3), 372–389.
- Hanitzsch, T. (2009). Comparative Journalism Studies. In K. Wahl-Jorgensen & T. Hanitzsch (Eds.), *ICA Handbook Series. The Handbook of Journalism Studies* (pp. 413–427). New York, NY: Routledge Taylor & Francis Group.
- Hanitzsch, T., Altmeyen, K.-D., & Schlüter, C. (2007). Zur Einführung: Die Journalismustheorie und das Treffen der Generationen. In K.-D. Altmeyen, T. Hanitzsch, & C. Schlüter (Hrsg.), *Lehrbuch. Journalismustheorie: Next Generation. Soziologische Grundlegung und theoretische Innovation* (S. 7–23). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Harrison, J. (2000). *Terrestrial TV News in Britain: The Culture of Production*. Manchester: Manchester University Press.
- Heinen, E. (1997). Unternehmenskultur als Gegenstand der Betriebswirtschaftslehre. In E. Heinen & M. Fank (Hrsg.), *Unternehmenskultur. Perspektiven für Wissen-*

- schaft und Praxis* (2. Aufl., S. 1–48). München: Oldenbourg.
- Heinen, E., & Fank, M. (Hrsg.) (1997). *Unternehmenskultur: Perspektiven für Wissenschaft und Praxis* (2. Aufl.). München: Oldenbourg.
- Heinz, W. R. (1995). *Arbeit, Beruf und Lebenslauf: Eine Einführung in die berufliche Sozialisation. Grundlagentexte Soziologie*. Weinheim: Juventa.
- Helfferich, C. (2005). *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Helmers, S. (1993). Beiträge der Ethnologie zur Unternehmenskultur. In M. Dierkes, L. von Rosenstiel, & U. Steger (Hrsg.), *Schriftenreihe / Haniel Stiftung: Bd. 3. Unternehmenskultur in Theorie und Praxis. Konzepte aus Oekonomie, Psychologie und Ethnologie* (S. 147–187). Frankfurt am Main: Campus.
- Henningham, J. (1997). The Journalist's Personality: An Explanatory Study. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 74(3), 615–624.
- Hermanns, H. (2000). Interviewen als Tätigkeit. In U. Flick, E. von Kardorff, & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 360–368). Hamburg: Rowohlt.
- Hienzsch, U. (1990). *Journalismus als Restgröße: Redaktionelle Rationalisierung und publizistischer Leistungsverlust. DUV Sozialwissenschaft*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Hoff, E.-H. (Hrsg.) (1985). *Schriften zur Arbeitspsychologie: Bd. 40. Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung*. Bern: Huber.
- Höft, S., & Funke, U. (2001). Simulationsorientierte Verfahren der Personalauswahl. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 136–173). Göttingen: Hogrefe.
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Hollifield, C. A., Kosicki, G. M., & Becker, L. B. (2001). Organizational vs. Professional Culture in the Newsroom: Television News Directors' and Newspaper Editors' Hiring Decisions. *Journal of Broadcasting & Electronic Media*, 45(1), 92–117.
- Honegger, C., Neckel, S. & Magnin, C. (Hrsg.) (2010). *Strukturierte Verantwortungslosigkeit. Berichte aus der Bankenwelt*. Berlin: Suhrkamp.
- Hort, R. (2007). *Vorurteile und Stereotype: Soziale und dynamische Konstrukte*. Saarbrücken: VDM Müller.
- Hossiep, R. (2007). Messung von Persönlichkeitsmerkmalen. In H. Schuler (Hrsg.), *Handbuch der Psychologie: Bd. 6. Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 450–458). Göttingen: Hogrefe.
- Hradil, S. (2007). Soziale Milieus und Lebensstile: Ein Angebot zur Erklärung von Medienarbeit und Medienwirkung. In K.-D. Altmeppen, T. Hanitzsch, & C. Schlüter (Hrsg.), *Lehrbuch. Journalismustheorie: Next Generation. Soziologische Grundlegung und theoretische Innovation* (S. 165–188). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hummel, R. (2009). Zur Analyse der "journalistischen Persönlichkeit". Eine strukturalistische Herangehensweise. In W. Duchkowitsch, F. Hausjell, H. Pöttker, & B. Semrad (Hrsg.), *Öffentlichkeit und Geschichte: Bd. 3. Journalistische Persön-*

- lichkeit. *Fall und Aufstieg eines Phänomens*. (S. 145–161). Köln: Halem.
- Jarren, O. (Hrsg.) (2002). *Journalismus - Medien - Öffentlichkeit: Eine Einführung* (1. Aufl.). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Joerin Fux, S. (2005). *Persönlichkeit und Berufstätigkeit. Theorie und Instrumente von John Holland im deutschsprachigen Raum*. Göttingen: Cuvillier.
- Jonas, K., Stroebe, W., Hewstone, M. R., Leberherz, C., & Reiss, M. (Hrsg.) (2007). *Sozialpsychologie: Eine Einführung* (5. Aufl.). Heidelberg: Springer Medizin.
- Kaase, M. & Schulz, W. (Hrsg.) (1989). *Massenkommunikation. Theorien, Methoden, Befunde*. (S. 252-269). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Kepplinger, H. M. (1979). Angepasste Aussenseiter. Ergebnisse und Interpretationen der Kommunikatorforschung. In H. M. Kepplinger & W. Donsbach (Hrsg.). *Angepasste Aussenseiter. Was Journalisten denken und wie sie arbeiten* (1. Aufl., S. 7–28). Freiburg i. Br.: Alber.
- Kepplinger, H. M., & Donsbach, W. (Hrsg.) (1979). *Angepasste Aussenseiter: Was Journalisten denken und wie sie arbeiten* (1. Aufl.). Freiburg i. Br.: Alber.
- Kirchler, E. (2005). *Arbeits- und Organisationspsychologie. UTB Psychologie: Bd. 2659*. Wien: WUV.
- Klatetzki, T., & Tacke, V. (Hrsg.) (2005). *Organisation und Gesellschaft. Organisation und Profession* (1. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Klein, H.-J. (2003). Kultur. In B. Schäfers & J. Kopp (Hrsg.), *UTB für Wissenschaft Soziologie: Bd. 1416. Grundbegriffe der Soziologie* (8. Aufl., S. 198–201). Opladen: Leske + Budrich.
- Kohler, H.-P. (1983). *Zur Persönlichkeit des Lokführers*. Innsbruck: Universität Innsbruck.
- Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology. A Journal of Applied Research*, 49(1), 1–49.
- Kwantes, C. T., & Boglarsky, C. A. (2004). Do Occupational Groups Vary in Expressed Organizational Culture Preferences?: A Study of Six Occupations in the United States. *International Journal of Cross Cultural Management*, 4(3), 335–354.
- Langan-Fox, J., Cooper, C. L., & Klimoski, R. J. (Eds.) (2007). *New Horizons in Management. Research Companion to the Dysfunctional Workplace: Management Challenges and Symptoms*. Cheltenham: Elgar.
- Lee-Ross, D. (2008). Occupational Communities and Cruise Tourism: Testing a Theory. *Journal of Management Development*, 27(5), 467–479.
- Lempert, W. (2002). *Berufliche Sozialisation oder Was Berufe aus Menschen machen: Eine Einführung* (2. Aufl.). *Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung: Bd. 16*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Levinson, D., & Ember, M. (Eds.) (1996). *A Henry Holt Reference Book. Encyclopedia of Cultural Anthropology*. New York, NY: Holt.
- Lewicki, R. J., Greenberger David, & Coyne Erin (2007). 'Dysfunctional' Subcultures in Organizations: Threat or a Key to Enhancing Change? In J. Langan-Fox, C. L. Cooper, & R. J. Klimoski (Eds.), *New Horizons in Management. Research Companion to the Dysfunctional Workplace. Management Challenges and Symptoms* (pp. 441–459). Cheltenham: Elgar.

- Lieske, S. (2008). *Das Image von Journalisten: Eine qualitative Untersuchung* (1. Aufl.). VS research. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Locke, K. (2001): *Grounded Theory in Management Research*. London: Sage Publications.
- Löffelholz, M. (2004a). Erkenntnis, Wirklichkeit und Gesellschaft: neuer Journalismus – alte Theorien? In M. Löffelholz (Hrsg.), *Lehrbuch. Theorien des Journalismus: Ein diskursives Handbuch* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Löffelholz, M. (Hrsg.) (2004b). *Lehrbuch. Theorien des Journalismus: Ein diskursives Handbuch* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lok, P., Westwood, R., & Crawford, J. (2005). Perceptions of Organisational Subculture and their Significance for Organisational Commitment. *Applied Psychology. An International Review*. 54(4), 490–514.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and Sense Making. What Newcomers Experience in Entering Unfamiliar Organizational Settings. *Administrative Science Quarterly*, (25), 226–251.
- Lüders, C. (2000). Beobachten im Feld und Ethnographie. In U. Flick, E. von Kardorff, & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 384–401). Hamburg: Rowohlt.
- Lünendonk, T. (2004). Redaktionsmanagement. In H. Pürer, M. Rahofer, & C. Reitan (Hrsg.), *Bd. 9. Praktischer Journalismus. Presse, Radio, Fernsehen, Online* (5. Aufl.). Konstanz: UVK.
- Machill, M. (Hrsg.) (1997). *Journalistische Kultur: Rahmenbedingungen im internationalen Vergleich*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Marshall, A. O. (1997). *A Phenomenological Exploration of the Personality Characteristics of Journalists*. Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering.
- Maseberg, E. (Hrsg.) (1996). *Führungsaufgaben in Redaktionen (Hrsg.): Bd. 1. Materialien zum Redaktionsmanagement in Zeitungs- und Zeitschriftenverlagen*. Gütersloh: Verl. Bertelsmann-Stiftung.
- Mayer, E. (1985). Handlungsspielräume und Subjektivität. Ein Diskussionsbeitrag aus ingenieurssoziologischer Perspektive. In E.-H. Hoff (Hrsg.), *Schriften zur Arbeitspsychologie: Bd. 40. Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung* (S. 237–242). Bern: Huber.
- Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung: Eine Anleitung zu qualitativem Denken* (5. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Meckel, M. (1999). *Redaktionsmanagement: Ansätze aus Theorie und Praxis*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Meier, A. von (1999). Occupational Cultures as a Challenge to Technological Innovation. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 46(1), 101–114.
- Meier, K. (2004). Redaktionen: Organisation, Strukturen und Arbeitsweisen. In H. Pürer, M. Rahofer, & C. Reitan (Hrsg.), *Bd. 9. Praktischer Journalismus. Presse, Radio, Fernsehen, Online* (5. Aufl., S. 95–109). Konstanz: UVK.
- Meier, K. (2007). *Journalistik. UTB basics: Bd. 2958*. Konstanz: UVK.
- Merkens, H. (2000). Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktion. In U. Flick, E. von Kardorff, & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 286–298). Hamburg: Rowohlt.

- Meuser, M., & Nagel, U. (2005). ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig beachtet. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In A. Bogner, B. Littig, & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (2. Aufl., S. 71–95). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Montross, D. H., & Shrinkman, C. J. (Eds.) (1981). *Career Development in the 1980s: Theory and Practice*. Springfield IL: Thomas.
- Moore, C. C. (1996). Modal Personality and National Character. In D. Levinson & M. Ember (Eds.), *A Henry Holt Reference Book. Encyclopedia of Cultural Anthropology* (pp. 801–802). New York, NY: Holt.
- Moser, K. (1991). *Konsistenz der Person*. Göttingen: Hogrefe.
- Moser, K. (2004). Organisationale Sozialisation und berufliche Entwicklung. In H. Schuler, N. Birbaumer, & C. F. Graumann (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich D, Praxisgebiete. Serie III, Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie: Bd. 3. Organisationspsychologie - Grundlagen und Personalpsychologie* (S. 533–595). Göttingen: Hogrefe.
- Moser, K., & Schmook, R. (2001). Berufliche und organisationale Sozialisation. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 215–263). Göttingen: Hogrefe.
- Moser, K., & Zempel, J. (2001). Personalmarketing. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 64–91). Göttingen: Hogrefe.
- Moynihan, L. M., & Peterson, R. S. (2004). The Role of Personality in Group Processes. In B. Schneider & B. Smith (Eds.), *LEA's Organization and Management Series. Personality and Organizations* (pp. 317–345). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Musson, D. M. (2003). *Personality Determinants of Professional Culture: Evidence from Astronauts, Pilots and Physicians*. Austin: University of Texas.
- Neidhardt, F. (Hrsg.) (1994). Öffentlichkeit, öffentliche Meinung, soziale Bewegungen. Sonderheft 34 der *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 139–161.
- Neverla, I. (1998). Die verspätete Profession: Journalismus zwischen Berufskultur und Digitalisierung. In W. Duchkowitsch (Hrsg.), *Journalismus als Kultur. Analysen und Essays* (S. 53–62). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Nijstad, B. A., & van Knippenberg, D. (2007). Gruppenpsychologie: Grundlegende Prinzipien. In K. Jonas, W. Stroebe, M. R. Hewstone, C. Leberherz, & M. Reiss (Hrsg.), *Sozialpsychologie. Eine Einführung* (5. Aufl., S. 409–441). Heidelberg: Springer Medizin.
- Noelle-Neumann, E., Schulz, W., & Wilke, J. (Hrsg.) (2009). *Fischer Lexikon Publizistik Massenkommunikation*. Frankfurt am Main: Fischer.
- Nohl, A.-M. (2006). *Interview und dokumentarische Methode: Anleitungen für die Forschungspraxis. Qualitative Sozialforschung: Bd 16*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Palthe, J., & Kossek, E. E. (2003). Subcultures and Employment Modes: Translating HR Strategy into Practice. *Journal of Organizational Change Management*, 16(3), 287–308.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Peuckert, R. (2003). Rolle, soziale. In B. Schäfers & J. Kopp (Hrsg.), *UTB für Wissenschaft Soziologie: Bd. 1416. Grundbegriffe der Soziologie* (8. Aufl., S. 289–292). Opladen: Leske + Budrich.

- Peuckert, R., & Scherr, A. (2003a). Sozialisation. In B. Schäfers & J. Kopp (Hrsg.), *UTB für Wissenschaft Soziologie: Vol. 1416. Grundbegriffe der Soziologie* (8. Aufl., S. 319–324). Opladen: Leske + Budrich.
- Peuckert, R. & Scherr, A. (2003b). Soziologische Theorien. III. Verhaltens- und Handlungstheorien. In B. Schäfers & J. Kopp (Hrsg.), *UTB für Wissenschaft Soziologie: Bd. 1416. Grundbegriffe der Soziologie* (8. Aufl., S. 352–360). Opladen: Leske + Budrich.
- Pfadenhauer, M. (2005). Auf gleicher Augenhöhe reden. Das Experteninterview - ein Gespräch zwischen Experte und Quasi-Experte. In A. Bogner, B. Littig, & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (2. Aufl., S. 113–131). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Pocius, K. E. (1995). *Occupational Stereotype Accuracy and Adolescents Identity Formation*. Columbus, OH: Ohio State University.
- Pöttker, H. (1997). Über das notwendig schlechte Image der Journalisten. In M. Machill (Hrsg.), *Journalistische Kultur. Rahmenbedingungen im internationalen Vergleich* (S. 81–94). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Pöttker, H. (2009). Otto Groth und die journalistische Persönlichkeit. In W. Duchkowitsch, F. Hausjell, H. Pöttker, & B. Semrad (Hrsg.), *Öffentlichkeit und Geschichte: Bd. 3. Journalistische Persönlichkeit. Fall und Aufstieg eines Phänomens*. (S. 53–66). Köln: Halem.
- Prinzig, M. (2008). Spurensuche zu einer hybridisierten Weltkultur des Journalismus. Europäisierung, Globalisierung und gegenläufige Tendenzen. In O. Hahn (Hrsg.), *Journalistische Kulturen. Internationale und interdisziplinäre Theoriebausteine* (S. 168–181). Köln: Halem.
- Pürer, H., Rahofer, M., & Reitan, C. (Hrsg.) (2004). *Bd. 9. Praktischer Journalismus: Presse, Radio, Fernsehen, Online* (5. Aufl.). Konstanz: UVK.
- Raabe, J. (2005). *Die Beobachtung journalistischer Akteure: Optionen einer empirisch-kritischen Journalismusforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Raabe, J. (2007). Journalismus als kulturelle Praxis: Zum Nutzen von Milieu- und Lebensstilkonzepten in der Journalismusforschung. In K.-D. Altmeppen, T. Harnitzsch, & C. Schlüter (Hrsg.), *Lehrbuch. Journalismustheorie: Next Generation. Soziologische Grundlegung und theoretische Innovation* (S. 189–214). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Reinemann, C. (2003). *Medienmacher als Mediennutzer. Kommunikations- und Einflussstrukturen im politischen Journalismus der Gegenwart*. Köln: Böhlau Verlag.
- Reus, G. (2009). Die Glaubwürdigkeit des Subjekts. Eine Befragung von Chefredakteuren zur Rolle der Persönlichkeit im Journalismus. In W. Duchkowitsch, F. Hausjell, H. Pöttker, & B. Semrad (Hrsg.), *Öffentlichkeit und Geschichte: Bd. 3. Journalistische Persönlichkeit. Fall und Aufstieg eines Phänomens*. (S. 266–289). Köln: Halem.
- Roberts, B. W., & Hogan, R. (Eds.) (2001). *APA Science Volumes. Personality Psychology in the Workplace* (1. ed.). Washington D.C.: American Psychological Association.
- Rodgers, S., & Thorson, E. (2003). A Socialization Perspective on Male and Female Reporting. *Journal of Communication*, 53(4), 658–675.

- Rolfs, H. (2001). *Berufliche Interessen: Die Passung zwischen Person und Umwelt in Beruf und Studium. Schriftenreihe Wirtschaftspsychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- Rosenstiel, L. von (2001). Die Bedeutung von Arbeit. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 16–42). Göttingen: Hogrefe.
- Rosenstiel, L. von (2007). *Grundlagen der Organisationspsychologie: Basiswissen und Anwendungshinweise* (6. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Rosenstiel, L. von, & Stengel, M. (1987). *Identifikationskrise? Zum Engagement in betrieblichen Führungspositionen*. Bern: Huber.
- Rühl, M. (1979). *Die Zeitungsredaktion als organisiertes soziales System* (2. Aufl.). *Öffentliche soziale Kommunikation: Bd. 14*. Freiburg Schweiz: Editions Universitaires.
- Rühl, M. (1989). Organisatorischer Journalismus. Tendenzen der Redaktionsforschung. In: M. Kaase & W. Schulz (Hrsg.), *Massenkommunikation. Theorien, Methoden, Befunde*. (S. 252–269). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Russ-Mohl, S., & Faragó, A. (2003). *Journalismus: Das Hand- und Lehrbuch* (1. Aufl.). Frankfurt am Main: Frankfurter Allg. Buch im FAZ-Inst.
- Ryan, A. M., & Kristof-Brown, A. (2003). Focusing on Personality in Person-Organization Fit Research. Unaddressed Issues. In M. R. Barrick (Ed.), *The Organizational Frontiers Series. Personality and Work. Reconsidering the Role of Personality in Organizations* (1st ed., pp. 262–288). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sackmann, S. (1992). Culture and Subcultures: An Analysis of Organizational Knowledge. *Administrative Science Quarterly*, 37, 140–161.
- Saxer, U. (2009). Wie konstitutiv ist die "journalistische Persönlichkeit"? In W. Duchkowitsch, F. Hausjell, H. Pöttker, & B. Semrad (Hrsg.), *Öffentlichkeit und Geschichte: Bd. 3. Journalistische Persönlichkeit. Fall und Aufstieg eines Phänomens*. (S. 22–42). Köln: Halem.
- Schäfers, B., & Kopp, J. (Hrsg.) (2003). *UTB für Wissenschaft Soziologie: Bd. 1416. Grundbegriffe der Soziologie* (8. Aufl.). Opladen: Leske + Budrich.
- Schallberger, U. (1985). Arbeit und Persönlichkeit: Ungelöste Probleme der Forschung. In E.-H. Hoff (Hrsg.), *Schriften zur Arbeitspsychologie: Bd. 40. Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung* (S. 74–87). Bern: Huber.
- Schallberger, U. (2000). Berufsarbeit als "Determinante" interindividueller Differenzen. In M. Amelang (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie: Differentielle Psychologie: Bd. 3. Determinanten interindividueller Differenzen* (S. 407–454). Göttingen: Hogrefe.
- Schein, E. H. (2006). *Organisationskultur: The Ed Schein Corporate Culture Survival Guide* (2. Aufl.). EHP-Organisation. Bergisch Gladbach: EHP.
- Schmidt, S. J. (2004). *Unternehmenskultur: Die Grundlage für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen*. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.
- Schneewind, K. A. (Hrsg.) (1994). *Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich D, Praxisgebiete. Serie 1, Pädagogische Psychologie: Bd 1. Psychologie der Erziehung und Sozialisation*. Göttingen: Hogrefe.
- Schneewind, K. A., & Pekrun, R. (1994). Theorien der Erziehungs- und Sozialisationspsychologie. In K. A. Schneewind (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich D, Praxisgebiete. Serie 1, Pädagogische Psychologie: Bd 1. Psychologie der Erziehung und Sozialisation* (S. 3–39). Göttingen: Hogrefe.

- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA Framework: An Update. *Personnel Psychology. A Journal of Applied Research*, 48(1), 747–775.
- Schneider, B., & Smith, B. (2004). Personality and Organizational Culture. In B. Schneider & B. Smith (Eds.), *LEA's Organization and Management Series. Personality and Organizations* (pp. 347–369). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Schneider, B., & Smith, B. (Eds.) (2004). *LEA's Organization and Management Series. Personality and Organizations*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Schneider, B., Smith, D. B., & Goldstein, H. W. (2000). Attraction-Selection-Attrition: Toward a Person-Environment Psychology of Organizations. In W. B. Walsh (Ed.), *Person-Environment Psychology. New Directions and Perspectives* (2nd ed., pp. 61–85). Mahwah NJ: Erlbaum.
- Schneider, D. J. (2004). *The Psychology of Stereotyping. Distinguished Contributions in Psychology*. New York, NY: The Guilford Press.
- Scholl, A., & Weischenberg, S. (1998). *Journalismus in der Gesellschaft: Theorie, Methodologie und Empirie*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Schönbach, K., Stürzebecher, D. & Schneider, B. (1994). Oberlehrer und Missionare? Das Selbstverständnis deutscher Journalisten. In: F. Neidhardt (Hrsg.) (1994). Öffentlichkeit, öffentliche Meinung, soziale Bewegungen. Sonderheft 34 der *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 139-161.
- Schudson, M. (2005). Four Approaches to the Sociology of News. In J. Curran & M. Gurevitch (Eds.), *Mass Media and Society* (4th ed., pp. 172–197). London: Hodder Education.
- Schuler, H. (2001). Arbeits- und Anforderungsanalyse. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 44–61). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. (Hrsg.) (2001). *Lehrbuch der Personalpsychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. (Hrsg.) (2007). *Handbuch der Psychologie: Bd. 6. Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H., Birbaumer, N., & Graumann, C. F. (Hrsg.) (2004). *Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich D, Praxisgebiete. Serie III, Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie: Bd. 3. Organisationspsychologie - Grundlagen und Personalpsychologie* (Vollst. Neuausg.). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H., & Höft, S. (2001). Konstruktorientierte Verfahren der Personalauswahl. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 94–133). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H., & Marcus, B. (2001). Biographieorientierte Verfahren der Personalauswahl. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 176–214). Göttingen: Hogrefe.
- Schwarzenegger, C. (2009). Die journalistische Persönlichkeit als Wille und Vorstellung - Fragen an die Alltagsverträglichkeit eines Beschreibungskonzepts. In W. Duchkowitsch, F. Hausjell, H. Pöttker, & B. Semrad (Hrsg.), *Öffentlichkeit und Geschichte: Bd. 3. Journalistische Persönlichkeit. Fall und Aufstieg eines Phänomens* (S. 181-204). Köln: Halem.
- Seewald, C. (2006). *Sozial nachhaltiges Changemanagement: Mit dem Personenzentrierten Ansatz zum Erfolg. Personenzentrierte Beratung und Therapie: Bd. 4*. München: Reinhardt.
- Seifert, K. H. (1977). Theorien der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung. In K. H. Seifert, H.-H. Eckhardt, & W. Jaide (Hrsg.), *Handbuch der Berufspsychologie*

- (S. 171–278). Göttingen: Hogrefe.
- Seifert, K. H., Eckhardt, H.-H., & Jaide, W. (Hrsg.) (1977). *Handbuch der Berufspsychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- Smith, E. J. (1983). Issues in Racial Minorities' Career Behavior. In W. B. Walsh (Ed.), *Handbook of Vocational Psychology* (pp. 161–222). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Spinner, H. F. (2003). Ideologien. In B. Schäfers & J. Kopp (Hrsg.), *UTB für Wissenschaft Soziologie: Bd. 1416. Grundbegriffe der Soziologie* (8. Aufl., S. 129–133). Opladen: Leske + Budrich.
- Steinke, I. (2000). Gütekriterien qualitativer Forschung. In U. Flick, E. von Kardorff, & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 319–331). Hamburg: Rowohlt.
- Stewart, G. L. (2003). Toward an Understanding of the Multilevel Role of Personality in Teams. In M. R. Barrick (Ed.), *The Organizational Frontiers Series. Personality and Work. Reconsidering the Role of Personality in Organizations* (1st ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Stichweh, R. (2005). Wissen und die Professionen in einer Organisationsgesellschaft. In T. Klatetzki & V. Tacke (Hrsg.), *Organisation und Gesellschaft. Organisation und Profession* (1. Aufl., S. 31–44). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Stocking, S. H., & Gross, P. H. (1989). *How do Journalists Think?: A Proposal for the Study of Cognitive Bias in Newsmaking*. Bloomington, IN.: ERIC Clearinghouse on Reading and Communication Skills, Smith Research Center, Indiana University.
- Stolzenberg, K., & Heberle, K. (2009). *Change Management: Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten - Mitarbeiter mobilisieren* (2. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Strübing, J. (2008). *Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Stubbe, H. (2005). *Lexikon der Ethnopsychologie und transkulturellen Psychologie*. Frankfurt am Main: IKO Verlag für Interkulturelle Kommunikation.
- Studniz, C. von (1983). *Kritik des Journalisten. Ein Berufsbild in Fiktion und Realität. Dortmunder Beiträge zur Zeitungsforschung: Bd. 36*. München: Saur.
- Super, D. E. (1981). A Developmental Theory: Implementing a Self Concept. In D. H. Montross & C. J. Shrinkman (Eds.), *Career Development in the 1980s: Theory and Practice* (pp. 28–42). Springfield, IL: Thomas.
- Super, D. E. (1983). The History and Development of Vocational Psychology: A Personal Perspective. In W. B. Walsh (Ed.), *Handbook of Vocational Psychology*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Sylvie, G., & Moon, S. J. (2007). Framing Change: Who's in Charge in the Newsroom. In L. Achtenhagen (Ed.), *JIBS Research Report Series: No. 2007-1. Organizing Media: Mastering the Challenges of Organizational Change* (pp. 89–124). Jönköping: International Business School.
- Thomas, A. (2003). National- und Organisationskulturen. In A. Thomas, E.-U. Kinast, & S. Schroll-Machl (Hrsg.), *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kooperation* (S. 32–43). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Thomas, A., Kinast, E.-U., & Schroll-Machl, S. (Hrsg.) (2003). *Handbuch interkulturel-*

- le Kommunikation und Kooperation*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Thomas-Studený, V. (1986). *Eroberung des computerunterstützten Berufsberatungssystems "Choices" im Zusammenhang mit Berufszufriedenheit und Persönlichkeitsfaktoren*. Wien: Universität Wien.
- Trice, H. M. (1993). *Occupational Subcultures in the Workplace*. *Cornell Studies in Industrial and Labor Relations*: Vol. 26. Ithaca, NY: ILR Press.
- Trice, H. M., & Beyer, J. M. (1993). *The Cultures of Work Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Tuchman, G. (1972). Objectivity as Strategic Ritual: An Examination of Newsmen's Notions of Objectivity. *The American Journal of Sociology*, 77(4), 660–679.
- Tuchman, G. (1973). Making News by Doing Work: Routinizing the Unexpected. *The American Journal of Sociology*, 79(1), 110–131.
- van Gennep, A. (1909). *Les rites de passage: Étude systématique des rites de la porte et du seuil ...* Paris: E. Nourry.
- van Maanen, J., & Barley, S. R. (1984). Occupational Communities: Culture and Control in Organizations. *Research in Organizational Behavior*, (6), 287–365.
- Wagner, H. (1998). Das Unwandelbare im Journalismus. In W. Duchkowitsch (Hrsg.), *Journalismus als Kultur. Analysen und Essays* (S. 93–110). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Wahl-Jorgensen, K., & Hanitzsch, T. (2009). Introduction: On Why and How We Should Do Journalism Studies. In K. Wahl-Jorgensen & T. Hanitzsch (Eds.), *ICA Handbook Series. The Handbook of Journalism studies* (pp. 3–16). New York, NY: Routledge Taylor & Francis Group.
- Wahl-Jorgensen, K., & Hanitzsch, T. (Eds.) (2009). *ICA Handbook Series. The Handbook of Journalism Studies*. New York, NY: Routledge Taylor & Francis Group.
- Walsh, W. B. (Ed.) (1983). *Handbook of Vocational Psychology*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Walsh, W. B. (Ed.) (2000). *Person-Environment Psychology: New Directions and Perspectives* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Walsh, W. B. (2004). Vocational Psychology and Personality. In B. Schneider & B. Smith (Eds.), *LEA's Organization and Management Series. Personality and Organizations* (pp. 141–161). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Wanous, J. P. (1980). *Organizational Entry: Recruitment, Selection, and Socialization of Newcomers*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Wanous, J. P. (1992). *Organizational Entry: Recruitment, Selection, Orientation, and Socialization of Newcomers* (2. ed., Reprint. with Corr.). Reading, MA: Addison-Wesley.
- Weichler, K. (2003). *Redaktionsmanagement. Bd. 51. Praktischer Journalismus*. Konstanz: UVK.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in Organizations. Foundations for Organizational Science*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Weischenberg, S. (Hrsg.) (1990). *Journalismus & Kompetenz: Qualifizierung und Rekrutierung für Medienberufe*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Weischenberg, S. (1998). *Journalistik, Bd 1: Mediensysteme, Medienethik, Medieninstitutionen* (2. Aufl.). Opladen: Westdeutscher Verlag.

- Weischenberg, S. (2002). *Journalistik, Bd. 2: Medientechnik, Medienfunktionen, Medienakteure* (Nachdr.). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Weischenberg, S., Malik, M., & Scholl, A. (2006). *Die Souffleure der Mediengesellschaft: Report über die Journalisten in Deutschland*. Konstanz: UVK.
- Willems, H. (2007). Elemente einer Journalismustheorie nach Bourdieu. In K.-D. Altmeppen, T. Hanitzsch, & C. Schlüter (Hrsg.), *Lehrbuch. Journalismustheorie: Next Generation. Soziologische Grundlegung und theoretische Innovation* (S. 215–238). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Windolf, P. (1981). *Berufliche Sozialisation: Zur Produktion des beruflichen Habitus. Enke-Sozialwissenschaften*. Stuttgart: Enke.
- Winzen, J. M. (2007). Berufliche und Organisationale Sozialisation. In H. Schuler (Hrsg.), *Handbuch der Psychologie: Bd. 6. Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (S. 320–327). Göttingen: Hogrefe.
- Wippersberg, J. (2009). Journalistische Prominenz - prominente Journalisten. In W. Duchkowitsch, F. Hausjell, H. Pöttker, & B. Semrad (Hrsg.), *Öffentlichkeit und Geschichte: Bd. 3. Journalistische Persönlichkeit. Fall und Aufstieg eines Phänomens*. (S. 290–302). Köln: Halem.
- Wyss, V., Pühringer, K., & Meier, W. A. (2005). Journalismusforschung. In H. Bonfadelli, O. Jarren, & Siegert, G. (Hrsg.), *UTB; Kommunikationswissenschaft: Bd. 2170. Einführung in die Publizistikwissenschaft* (2. Aufl., S. 297–331). Bern: Haupt.
- Zelizer, B. (1997). Journalists as Interpretive Communities. In D. Berkowitz (Ed.), *Social Meanings of News. A Text-Reader* (pp. 401–419). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Zelizer, B. (2004). *Taking Journalism Seriously: News and the Academy*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Zelizer, B. (2005). The Culture of Journalism. In J. Curran & M. Gurevitch (Eds.), *Mass Media and Society* (4th ed., pp. 198–214). London: Hodder Education.
- Zimmermann, G. E. (2003a). Arbeit. In B. Schäfers & J. Kopp (Hrsg.), *UTB für Wissenschaft Soziologie: Vol. 1416. Grundbegriffe der Soziologie* (8. Aufl., S. 22–29). Opladen: Leske + Budrich.
- Zimmermann, G. E. (2003b). Beruf. In B. Schäfers & J. Kopp (Hrsg.), *UTB für Wissenschaft Soziologie: Bd. 1416. Grundbegriffe der Soziologie* (8. Aufl., S. 32–35). Opladen: Leske + Budrich.

Anhang

ANHANG 1: LEITFADEN

LEITFADEN

BERUFSPERSÖNLICHKEIT
Ich interessiere mich für die Persönlichkeit von Journalisten (Presse, Schweiz). Sind sie besonders neugierig? Oder zynisch? Besonders eitel? Oder unkompliziert? Beschreibe mir, wie du diese wahrnimmst. Ich interessiere mich für deine tatsächliche Meinung und nicht für das Image oder für das Ideal. Wage zu verallgemeinern.
A: Eigenschaften, Erscheinung, Talente, Charakter, Fähigkeiten, Schwächen A: Vgl andere Berufsgruppe A: Beispiele wo aufgefallen A: Stereotyp und Wirklichkeit A: Warum gerade diese Eigenschaften A: Homogen? Heterogen? A: Dynamik: Alte und Junge A: Gut so, besser anders - im Bezug worauf? R: Bei deiner Zeitung, eine besondere Auswahl, wodurch? R: Wer ist ein typischer Journalist, warum? R: Müsstest sie anders sein, wie und warum? I: Selbst Typisch? Warum? I: Zweifel unpassend, am falschen Ort?
SUBGRUPPEN
Differenziere nun: Nimmst du Subgruppen oder bestimmte Arten von Journalisten wahr – wo du sagen würdest die unterscheiden sich in Bezug auf ihre Persönlichkeit ? Wie kann man diese Gruppen charakterisieren? A: Beschreibung/Abgrenzung A: Beispiele wo aufgefallen A: Andere Gruppen? A: Welche haben (intern) Prestige A: Dynamik: Waren die Gruppen schon immer so, warum sind sie so? A: Wechselmöglichkeit? In alle Richtungen? A: Gruppen wo genau die richtigen vs. wo eigentlich andere sein müssten? A: Einige Gruppe mehr typisch BP als andere? R: Gruppen auf Red? Abgrenzen/Beschreiben R: Welche stehen sich besonders nah, fern R: Kategorie der Zugehörigkeit? R: Relevanz: Konflikte, Thema R: Einfluss best. Gruppen R: Hierarchie I: Zugehörigkeit und Wunsch? I: Wechsel Erfahrung, keine Wechsel?

P UND JOURNALISMUS
Nun interessiere ich mich dafür, wie und wo Persönlichkeit des einzelnen Journalisten den Journalismus beeinflusst. Was würdest du sagen in Bezug auf die Punkte dieser Liste....
A: Beispiele? A: Ist P im journalistischen Werk erkennbar? A: Braucht J gewisse P? A: Gewisse P mehr Möglichkeiten der Darstellung? A: P.Darstellung und Motivation A: Früher/heute A: P und beruflicher Erfolg
HANDLUNGSRELEVANZ BP JOURNALISMUS
Ich möchte nun ein Beispiel machen (Buchhalter). Wenn du versuchst eine Analogie zu machen zu Journalisten auf einer Redaktion: Wo und wie könnte die Zusammensetzung der Journalistenpersönlichkeiten auf einer Redaktion diese Punkte beeinflussen?
R: BP → in Printprodukt widerspiegelt? R: BP → Management, Marketing R: BP → Berufspolitik? R: Diskrepanz BP und Leser

SENSE MAKING UND SOZ. HANDLUNGSZUS.HANG
SENSE MAKING UND SOZ. HANDLUNGSZUS.HANG
A: Kollegenorientierung: Warum? A: Einzelkämpfer vs. Gruppengefühl R: Eher verbunden mit Gruppe, Red, Org. oder Beruf? R: Erste Berufserfahrungen: Wie vorgegangen wenn verwirrt? I: Berufliche Vorbilder, die Persönlichkeit prägten? Wie? I: Berufswahl & Erwartungsenttäuschung? Was? Umgang? I: Orientierung bei Sozialisation, Besonderheiten der ersten Berufsjahre

EINFLUSS AUF....

- Input / Themenwahl
- Ansatz, Art der Umsetzung, Wahl der Textform
- Recherche
- Umgang mit Auskunftspersonen, Interviewsituation
- Schreibe / Stilistik
- Wertung / Urteil / Kommentar
- Sitzungen, Sitzungsdynamik, Sitzungsergebnis
(Ressortsitzung, Redaktionssitzung, Blattkritik....)
- Umgangston, Klima auf Redaktion
- Konflikte zwischen Gruppen
- Haltung gegenüber Medienwandel, Neuerung
- Berufsstand Journalist, Berufspolitik
-etwas Anderes?

ANHANG 3: ALLE CODES

- 1. Antagonistisch, kritisch, widersprechend, hinterfragend, misstrauisch, konfrontativ
- 1. Besserwisserisch, rechthaberisch, dezidiert
- 1. Blasiert, elitaer, selbstüberschätzend, überheblich, arrogant
- 1. Dienstleistungsbereit, leserorientiert
- 1. Distanziert, abgrenzend, beobachtend
- 1. Einzelkämpfend, singulär vs. gemeinschaftlich, gesellig, selbstreferentiell (Szene)
- 1. Eitel, narzisstisch, selbstbezogen, sich wichtig nehmen, ernsthaft sich selbst gegenüber
- 1. Faul, unmotiviert, ohne Fleiss, träge, bequem, langsam
- 1. Gut gebildet, mit hoher Allgemeinbildung, breitem Wissen
- 1. Hemdsärmelig, anpackend, proletarisch
- 1. Idealistisch, pädagogisch, aufklärerisch, ideologisch, missionarisch, politisch, mit Vorurteil
- 1. Konservativ
- 1. Leidenschaftlich, enthusiastisch, engagiert
- 1. Mit Haltung, nicht vereinnehmbar, gelassen, objektiv, selbstkritisch
- 1. Mode
- 1. Nervös, getrieben, sprunghaft, rastlos, ungeduldig
- 1. Neugierig, wissbegierig, viele Fragen stellend
- 1. Nicht materiell, nicht kapitalistisch, nicht karrierefiziert (Lohnfragen)
- 1. Oberflächlich, thematisch kursierend
- 1. Offen, zugänglich, sich einlassend
- 1. Schnelldenkend, schnelle Auffassungsgabe, schnell arbeitend, progressiv, neuigkeitsliebend, weitertreibend
- 1. Selbstdarstellerisch, profiliert, hervordrängend, auf Verbreitung bedacht, extrovertiert
- 1. Sensibel, einführend, emotional, divenhaft, neurotisch
- 1. Sprachgewandt, kommunikativ begabt
- 1. Still, ruhig, zurückgezogen, verkriechend
- 1. Suchtgefährdet
- 1. Verbissen, mutig, hartnäckig, dranbleibend
- 1. Verkopft, analytisch, intellektuell
- 1. Verspielt, unverantwortlich, unbelastet, unbedarf
- 1. Verträglich, harmonisch, integrativ
- 1. Voyeuristisch, schmierig, hintertrieben
- 1. Zynisch, abgeleescht, verbittert, beleidigt, neidisch, mit Komplex

- 2.1. Agenturjournalisten
- 2.1. Analysten
- 2.1. Autisten, Verwalter, Schreibtischtäter
- 2.1. Autoren, Kolumnisten
- 2.1. Boulevardjournalisten
- 2.1. Fueller
- 2.1. Generalist
- 2.1. Gratiszeitungsjournalisten
- 2.1. Ideologen, Missionare
- 2.1. Junge vs. Alte
- 2.1. Karrieristen
- 2.1. Korrektorat, Fotografen, Layout, andere
- 2.1. Künstler, Kreative
- 2.1. Leistungstraeger
- 2.1. Nachrichtenjournalist
- 2.1. Primeurjaeger
- 2.1. Rechercheure
- 2.1. Redaktoren (drinnen bleiben)
- 2.1. Reporter (rausgehen)
- 2.1. Schoenschreiber, Edelfedern, Literaten, Erzähler
- 2.1. Spezialist, Dossierjournalist, Fachjournalist

- 2.1. Tagesjournalisten
- 2.1. Wochenjournalisten, Sonntagszeitungsjournalisten
- 2.2. Ausland, Korrespondenten
- 2.2. Inland
- 2.2. Kultur, Feuilleton
- 2.2. Lokales
- 2.2. People, Lifestyle
- 2.2. Politjournalisten
- 2.2. Reporter, Hintergrund
- 2.2. Sport
- 2.2. Wirtschaft
- 2.2. Wissenschaft

- 3. Auf Ansatz, Art der Umsetzung, Wahl der Textform
- 3. Auf Arbeitstechnik
- 3. Auf Input, Themenwahl
- 3. Auf Platzierung, Gewichtung (Machtkampf)
- 3. Auf Recherche
- 3. Auf Schreibe, Stilistik
- 3. Auf Sitzung, Sitzungsdynamik
- 3. Auf Umgang mit Auskunftspersonen, Interviewsituation
- 3. Auf Wahl der Redaktion
- 3. Auf Wahl des Journalistengenres
- 3. Auf Wertung, Urteil, Kommentar
- 3. Wichtigkeit der Persönlichkeit

- 4. Diversifizierung, Homogenität
- 4. Gemeinsamer Common Sense, Systemblindheit
- 4. Haltung gegenüber Medienwandel, Neuerung, Krise
- 4. Konflikte, Nähe, Distanz zwischen Gruppen
- 4. Originale, Konformität und Widerspruch
- 4. Umgangston, Arbeitsklima

- 5. Ausbildung und Sozialisation
- 5. Autorenzeile und Journalist als Unternehmer, Marke, Persönlichkeit
- 5. Berufsidetitaet, Identifikation, Loyalität
- 5. Eigentliche Banalitaet, Routine
- 5. Früher - heute
- 5. Gratiszeitungen, Online
- 5. Huhn-Ei-Frage
- 5. Motivation, Berufswahl und Berufsverlauf, Planung/Zufall, Karriere
- 5. Personalmanagement, Personalauswahl
- 5. PR
- 5. Ressorthierarchie, Medienhierarchie, Prestige, Image
- 5. Studiumshintergrund
- 5.1. Scheiter-Vorwurf resp. Vorwurf sich eigentlich nur für Gegenstand zu interessieren, unkritisch zu sein, mangelnde Distanz
- 5.1. Verhältnis Journalist zu Gegenstand
- 5.1. Verhältnis Journalist zu Personen
- 5.1. Wichtigkeit rauszugehen, Vorteil vor Ort zu sein, direkt

ANHANG 4: ALLE TRANSKRIPTE

P 1: SANDRA

Path: C:\Dokumente und Einstellungen\Annette Müller\Eigene Dateien\DissWi...\Chloe".rtf
Media: RICHTEXT

Printed: 2010-05-24T14:52:15
By: Super

From HU: backup of Dissprojekt ohne Codes
HU-Path: [C:\Dokumente und Einstellungen\Annette M...\backup of Dissprojekt ohne Codes.hpr6]

Codes: 0

Memos: 0

Quotations: 23

Families: Wenig Berufserfahrung
Wenig Berufserfahrung

Comment: <none>

- 001 Also legen wir los. Als erste Frage wuerde mich wunder nehmen, wenn du jetzt ein paar Grundeigenschaften beschreiben
002 muesstest, die du allen Journalisten, Pressejournalisten in der Schweiz, attestieren wuerdest. Was waeren das fuer
003 Eigenschaften, es kann auch Erscheinungsweise, also Persoenlichkeit im weitesten Sinn umfassen.
004 Reden wir von Charaktereigenschaften?
- 005 Ja, es kann auch Talent oder Faehigkeiten... was du gerade praegnant findest bei Journalisten. Was du findest ist
006 verbindend an diesem Voelklein Journalisten.
- 007 Also sicher eine grundlegende Neugierde ist eine Grundvoraussetzung fuer diesen Job...
- 008 Etwas muss ich noch schnell anfuegen, sorry. Es geht nicht um das Ideal, nicht wie sie sein muessten. Und es geht nicht
009 ums Klischee, was man so sagt oder wie sie in den Buechern oder Filmen beschrieben werden. Wie du es erlebst. Aber
010 Neugierde, das erlebst du so?
- 011 Ja, ist noch schwierig. Ich glaube die Journalisten, die ich erlebe sind in der Tendenz extrovertiert, bis zu einer Spur
012 neurotisch...
- 013 Was meinst du mit neurotisch?
- 014 Wie soll ich dir das sagen...
- 015 Oder mach ein Beispiel, wo dir das aufgefallen ist.
- 016 Oder soll ich sagen empfindlich, sensibel. Vielleicht trifft es dies besser.
- 017 Wo aeuussert sich das zum Beispiel? Oder empfindlich in welchem Bereich?
- 018 Es ist ganz unterschiedlich. Ich stelle einfach so eine Tendenz fest, dass Journalisten sehr sensible Menschen sind, jeder
019 und jede irgendwie anders. Das ist schwierig zu beschreiben. Irgendwie empfindlich jetzt zum Beispiel im... (...) mit Kritik,
020 es hat Journalisten, die nicht so kritikfaehige sind. Aber auch im privaten Bereich sehr sensibel, was das angeht. Eben wir
sind grad bei den Eigenschaften... Ich erlebe viele Journalisten ein bisschen rastlos, das aeuussert sich oft auch in den
persoenlichen Beziehungen, ich kenne viele, die dauernd unterwegs sind, nicht lange laengere Beziehungen erleben, in dem
Sinn oder zwar ein Beziehungsnetz haben, das aus Journalisten besteht aber irgendwie sonst so... sozial isoliert ist zu
stark... aber durch den Job sehr stark in ihre Aussenwelt eingebunden aber im privaten Bereich sehr stark auf andere
Journalisten bezogen und nicht so ins normale Sozialleben integriert. Ein bisschen wie eine kuenstliche Welt auch.
- 021 Also etwas Unstetiges, das dann aber alle gemeinsam haben und mit dem teilen sie wieder etwas miteinander?
- 022 Irgendwie schon. Das ist verschieden stark ausgebildet. Ich meine es gibt durchaus Leute, die laengere Beziehungen haben,
023 die verheiratet sind und so, durchaus. Aber gerade die Juengeren, in den Lokalredaktionen, die Juengeren sind viel unstaetiger,
im Sinne von dauernd unterwegs und ein bisschen hier und ein bisschen da und ein bisschen dort. Sie reisen oder ... ja
einfach dauern unterwegs, einfach unter Strom.
- 024 Und das hat mit dem Job zu tun oder sind diese Leute solche, die in den Journalismus gehen?
- 025 Sowohl als auch. Ich denke die Strukturen, die einem der Job vorgibt, sind auch ueberall aehnlich bis gleich, also hoher
026 Druck, in der Tagespresse vielleicht noch eher, schneller arbeiten, schneller rauslassen, hoehere Praesenzzeiten, was sich
eben jetzt mit den neusten Sparmassnahmen sich auch noch mal eher verstaerkt... Ich denke sowohl als auch. Es gibt
durchaus Springer, quasi, die sich auch angezogen fuehlen von dem, um neun, zehn arbeiten gehen, halb in die Nacht
hineinarbeiten, dann Volleistung geben, und dann ein bisschen zurueckschrauben. Ich glaube das ist ein Rahmen, der auch
Leute anzieht, die immer ein bisschen unterwegs sind. Aber ich glaube der Job macht einem auch dazu, der bringt einen
auch dazu.
- 027 Und das Sensible und Rastlose, hat das einen Zusammenhang?
- 028 Fuer mich haengt das zusammen, ja. Aber es ist eben ein (...) ist schwierig zu beschreiben. Ich glaube das viele vom
029 Arbeitsalltag auch so ein bisschen fluechten, gleichzeitig wie sie sich drein finden, in diese Strukturen. Ich glaube es ist bis
zu einem gewissen Grad auch so ein bisschen eine Flucht, weil es eben in der Tendenz sensible Menschen sind. Vielleicht
eine Art und Weise mit Druck umzugehen.
- 030 Ist was?
- 031 Das immer Unterwegssein. Weissst du, das alles mitnehmen und aufnehmen. Quasi nichts verpassen koennen. Ich
032 formuliere es extra ueberspitzt. Aber, ich glaube das hat...
- 033 Das wuerde auch heissen sich nicht auf ein Thema oder ein Arbeitsumfeld sich fix einlassen koennen?
- 034 Das meine ich nicht mal unbedingt. Ich meine nicht mal oertlich, sondern rastlos thematisch und emotional. Das hat fuer
mich so einen stark emotionalen Beigeschmack, weisst du so ein bisschen, wenn man angetrieben ist von einer Nervositaeet,
von einem Druck, von einer... weisst du, wahrscheinlich auch von einem Anspruch an seine eigene Leistung, also gerade
bei den Jungen spuere ich das sehr stark, in meinem Alter. So ein bisschen, wo ist die naechste Geschichte, obwohl man
schon 12 Stunden gearbeitet hat, so. Das nehme ich stark so wahr.
- 035 Du hast jetzt zwei Mal die Jungen erwaeht. Hast du das Gefuehl, die die heute Journalisten werden sind andere, als
solche, die frueher Journalisten geworden sind. Also sprich, die jetzt alte Journalisten sind.
- 036 Ja, ich glaube das hat mit dem technischen Prozess zu tun. Ich habe mit Leuten zusammengearbeitet, die haben seit 40
Jahren den Journalismus gesehen. Die haben als Schriftsetzer angefangen. Die haben ganz andere Voraussetzungen

erfüllen müssen als wir heute. Wobei ich will es nicht werten. Nicht das eine ist besser als das andere. Tatsache ist, dass die heutigen jungen Journis, auch wenn sie sagen, in Anführungs- und Schlusszeichen, nur auf einer Lokalredaktion, schon mal besser ausgebildet sind, schon mal eine journalistische Ausbildung haben und einen anderen Zugang haben zu ihrer Arbeit.

036

037 Was fuer einen anderen Zugang?

038 Nein, ein anderes Verstaendnis. Mit einem anderen Verstaendnis hinter die Arbeit gehen. Ich kann das jetzt nur vom Lokalen her sagen, ich habe ja primaer im Lokalen gearbeitet, aber die aelteren Journalisten sind vor allem oertlich gebunden gewesen. Die fingen als Schriftsetzer an bei der kleinen... beim kleinen Lokalblatt xy, wurden dann mal Redaktoren und haben sowohl Leserbriefe abgefuellt als auch Nekrologe verarbeitet, dann haben sie mal einen Leitartikel geschrieben und so weiter. Haben durch das auch viel gelernt, haben viel lokales Wissen, es hat sich auf den Ort bezogen, an dem sie gelebt haben. Die juengere Generation, zu der ich mich zaehle, hat zuerst mal umfassend eine Ausbildung gemacht, weitgehend, klar bist du gleichzeitig auch im Lokalen eingestiegen, aber hat quasi schon einen anderen Rucksack, und ist sich glaub auch viel mehr bewusst, in welchem Umfeld sie sich bewegen und koennen die Info auch mitnehmen und an einem anderen Ort genauso funktionieren. Ich habe das gemacht, bin vom Berner Oberland auf Zug und es hat funktioniert, ich habe... sobald du die Strukturen so ein bisschen siehst, die Zusammenhaenge, dann kannst du die auch mitnehmen, quasi, und das Wissen auch anwenden. Ich wage zu behaupten, dass die, die 40 Jahre im gleichen Bereich als Spezialist in seinem eigenen Umfeld, kennt alle, weiss alles, aber hat eben...

039

040 Gewisse Blindheiten auch?

041 Ja sicher, das sicher auch. Wobei, es hat Vorteile, dass er sehr viel mehr Lokalwissen hat als andere, die von aussen kommen. Vorteile wie auch Nachteile gleichzeitig.

042

043 Aber wenn du das von der Auffassung von... oder vom Verhaeltnis zum Journalismus unterscheidest, gibt es auch in der Art wie die Alten sind systematische Unterschiede, zu dem, wie die Jungen sind, so wie du es erlebt hast.

044 Was systematisch... in der Art?

045

046 In der Personenlichkeit im weitesten Sinne. Jetzt nicht im Bezug auf das Verhaeltnis zum Journalismus...

047 Sondern in der Art und Weise... Ich glaube, ich erlebe es so, dass sich mit dem Alter auch eine gewisse Traegheit oder Bequemlichkeit einschleicht. Aber ich kreide das niemandem an weil ich das Gefuehl habe das ist normal. Wenn du 40 Jahre lang, ich bleibe jetzt bei den 40 Jahren, fuer mich ist das symptomatisch, wenn du 40 Jahre lang ueber die gleiche Gemeinde geschrieben hast, du hast Leute kommen und gehen gesehen, ich glaube du wirst mit der Zeit so ein bisschen bequem. Ich glaube das ist ein normaler Prozess. Und andererseits kommen dann die Jungen, die dann so ploetzlich sagen, ja Moment, in der Journalistenschule haben wir das anders gelernt, das gibt oft so, es kann einen Kampf geben, ich habe das auch schon erlebt.

048

049 Das waere ein klassischer Alt-Jung-Konflikt, oder? Die Alten, die traege geworden sind, die Jungen, die dynamischer sind.

050

051

052 Sonst siehst du aber keine Unterschiede, wo du sagen muusst, heute werden andere Leute Journalisten, als sie es frueher

geworden sind. Weisst du Unterschiede, die nicht darauf zurueckzufuehren sind, dass jemand lang drin ist...

053

Ja, ja... ich muss studieren. Doch die Unterschiede gibt es sicher.

054

055

056

Ja nur, wenn dir grad was einfällt.

Ja, also was sicher dort reinspielt ist, im Journalismus arbeiten heute so mit medialer Praesenz verbunden wird. Und dass darum viele junge, es ist quasi ein Trendberuf geworden ueber die Jahre, oder. Frueher... ich habe mit einem gearbeitet, der war Goldschmied und ist dann Redaktor geworden bei einem Lokalblatt. Heute gibt es sicher viele Quereinsteiger, das weisst du ja auch, aber heute beobachte ich oft, dass so Junge, damit meine ich noch Juengere als ich, die finden Journalist, cool, weisst du dann kannst du dann zum Fernsehen und so.

057

058 Also mediale Praesenz von einem selber meinst du?

059 Ja, es hat noch viel mehr mit Selbstdarstellertum zu tun als frueher. Bei mir ist der gute alte Lokalredaktor... wollte etwas fuer seine Gemeinde bewirken und hat viel mehr noch eine Bildungsfunktion wahrgenommen. Die Jungen heute, ich will das nicht verallgemeinern aber in der Tendenz glaube ich viele Junge gehen von falschen... ja, wie soll ich sagen, denen geht es noch ein bisschen mehr um Selbstdarstellung.

060

061 Versuche mal noch einen Beruf zu nehmen, in den du ein bisschen Einblick hast durch sonst jemanden, Eltern, Freunde

oder so und vergleiche das Voelklein von denen, wie die so sind, mit dem Voelklein der Journalisten.

062 Schwierig. Huh. Ich komme aus einer Arztfamilie. Von dem her liegt das relativ nah. Mein Vater, mein Grossvater, mein Onkel, sind alles Aerzte. Meine Schwester Pharmaassistentin, aber alles aus dem medizinischen Bereich. Mir faellt auf, dass die Leute in dem Bereich, nach meiner Auffassung extrem exakt arbeiten und extrem korrekt sind wenn sie sich aeussern in irgendeiner Form. Irgendwann schlaegt sich das auf das Wesen nieder, dass man wirklich so merkt, aeusserst korrekte Menschen in meiner Auffassung. Journalisten habe ich mehr das Gefuehl, Journalisten sind easy, im Sinne von haben ein viel lockereres Auftreten, also... Ich kann es mir zum Beispiel erlauben zu jeder Zeit in Turnschuhen zu einer Pressekonferenz zu gehen, das ist quasi schon... Die Leute schauen mich zwar komisch an aber, ach so, das ist die Journalistin, das ist irgendwie klar. Wie bei den Fotografen auch, hat man wie einen Bonus. Wie tun sich die Berufsgruppen noch...? Vielleicht im Ansehen. Der Doktor hat zwar schon im Laufe der Jahre ein klein, klein wenig von

seinem Gott-in-weiss Abglanz verloren aber Journalisten, bei Journalisten gibt es eigentlich nur zwei Moeglichkeiten zu reagieren, erlebe ich so im Alltag. Die einen sagen uuh, was du da machst, wow Politik, die andern nehmen schon eine Abwehrhaltung ein. Ich glaube in der Anerkennung dieser Berufsstaende gibt es so eine gewisse Diskrepanz. Der Arzt ist immer noch jemand, dem man Ehrfurcht entgegen bringt und Journalisten polarisieren mehr. Ich glaube man hat extreme Meinungen zu Journalisten. Entweder so die Schmuddelschreiber, oder dann gerade, erzähl mal aus deinem Alltag...

063

064 Ja so, so spannend, Journalistin...!

065 Genau. So toll, Traumberuf. Und man sagt dann, ja aeh, komm mal vorbei.

066

067 Wenn du jetzt mal alles... stell dir vor in diesem Raum wuerden alle Pressejournalisten der Schweiz sitzen. Koenntest du so Gruempchen erkennen. Leute die du aehnlich findest. Koenntest du wie eine mentale Sturkturierung vornehmen. Wo du findest die sind so ein Gruempchen fuer sich und die sind so ein Gruempchen fuer sich, die du an der Persoenlichkeit erkennst oder am Auftreten, an der Erscheinungsweise, was auch immer.

068 Wenn da jetzt der ganze Raum voller Journis waere wuerde ich mal schauen wie sind die Leute angezogen. Mal das Aeusserliche. Da waere ich sehr ueberzeugt, dass wenn wir ueber die Ressorts gehen, Wirtschaftsjournalisten sind die normalerweise am elegantesten daherkommen, schon noch legèr, auch mal Jeans oder so, aber sauber geputzte Schuhe...

069

070 Warum denn das? Warum sind die am elegantesten angezogen?

071 Weil sie halt... Ich glaube sie haben nicht ganz den Bonus, den wir Lokaljournis haben, weil sie sich halt viel in Wirtschaftskreisen bewegen, viel an Anlaessen sind, mit Krawaetchen und Umgangsformen. In meinem Alltag gibt es das nicht ganz so oft.

072

073 Sie wuerden eigentlich auch gerne in Turnschuhen kommen, muessen sich aber ein bisschen mehr anpassen, wenn sie an eine Wirtschafts-PK gehen, sozusagen.

074 Ja, ich muss mich auch anpassen, wenn ich an eine Wirtschafts-PK gehe. Ja, sie sind die schicksten, sage ich mal, unter allen. Ich glaube ich wuerde so Beauty-, Lifestyle-, Peopleredaktorinnen... die erkennt man auch irgendwie ziemlich schnell.

075

076 Woran?

077 Die sind meistens zurechtgemacht. So die exklusivsten Kleider, sprich irgendwie noch das Tuch um den Hals drapiert, grosse Ohringe, die Haare (...) weisst du, die repraesentieren auch. (Aufnahme wird unterbrochen)

078

079 Also, bei den Lifestylejournalistinnen, den aufgebrezelten, sind wir stehen geblieben.

080 Genau. Ich glaube es haette mehr Frauen im Raum als Maenner, erfahrungsgemaess. Gerade im Lokalen faellt auf, dass mehr Frauen als Maenner unterwegs sind. Insgesamt, wenn wir vom Querschnitt ausgehen in der Schweiz.

081

082 Insgesamt sind es mehr Maenner als Frauen.

083 Ok, ich erlebe es jetzt im Lokalen im Alltag umgekehrt.

084

085 Ok.

086 Aber das ist einfach eine Annahme, wahrscheinlich, wenn es so waere. Nachher wuerde man Fotografen sofort erkennen, wenn nicht an ihrem Equipment, dann an ihrer Kleidung. Weil Fotografen sind meistens die, die eben auch an einer Wirtschafts-PK nicht das Jackett hervorholen, sondern am legèrsten daherkommen von allen. Und den Rest einzuordnen waere nachher ziemlich schwer. Ich glaube die gesetzten aelteren Herren kaemen dann irgendwie von der NZZ und vor allem die juengeren Leute eher aus den Lokalredaktionen.

087

088 Und wenn du jetzt ein bisschen naeher mit denen zu tun haettest, das mit dem Raum ist ja nur ein Versuch dir... also eine Hilfe zu geben, dir das vorzustellen. Wenn du jetzt sonst sagen muesstest, gibt es so Unterschiede zwischen denen und denen bei den Pressejournalisten, gibt es Untergruppen sozusagen? Nicht nur in der Erscheinungsweise, sondern in der Art, wie sie sind.

089 Wie sie sich verhalten?

090

091 Ja. Oder was sie interessiert, was fuer Eigenschaften, was fuer einen Charakter sie haben.

092 Mir fallen bei solchen Gelegenheiten immer die auf, die sich in den Mittelpunkt stellen. Also die, die Fragen stellen sind in aller Regel die gesetzteren Journis, manchmal ist noch ein aufmuepfiger Junger dabei, der auch noch eine Frage stellen muss. Nachher kann man sicher die unterschieden, die irgendwie... deren Fragen auf Selbstdarstellung abzielen und diejenigen, die es wirklich wissen wollen.

093

094 Gehoeren die einer bestimmten Gruppe an, die Selbstdarsteller?

095 Ich glaube das geht quer durch alle Redaktionen. Es ist noch schwierig Gruppen und Untergruppen auszumachen.

096

097 Oder sagen wir es so. Du hast vorhin gesagt Wirtschaftsjournalisten schick, Beautyjournalistinnen, hauptsaechlich, aufgebrezelt, so... unterscheiden die sich auch von der Art sonst? Du hast jetzt Ressortgrenzen genommen, gibt es noch andere solche Unterschiede, was fuer Leute in welchen Ressorts sind?

098 Das ist fuer mich noch schwierig, die Gruppen zuzuordnen. Weil ich sehe jede Redaktion so als Pool von voellig unterschiedlichen Leuten, die jedes Ressort hat. Es hat Polteri, die sich wahnsinnig ins Zeug legen, die sich empoeern wenn die SVP einen Vorstoss lanciert, die sie voellig daneben finden. Jedes Ressort hat so... jede Gruppe hat so die Person, die

- den Zusammenhalt sichert, und jemanden, der den Ton angibt. Ich finde es schwierig, die grundsatzlich den Gruppen zuzuordnen.
- 099
- 100 Glaubst du auch innerhalb einer Redaktion sind die Leute in der Art wie sie sind sehr heterogen in dem Fall?
- 101 Ja...
- 102
- 103 Oder ist das mehr so.. Wir haben ja am Anfang alles so Eigenschaften genannt, die allen gemeinsam sind. Abgesehen davon wuerdest du sagen es ist eher heterogen?
- 104 Ja. Ich erlebe halt eine Redaktion wirklich als Pool von verschiedensten Menschen, die sich zwar in gewissen Eigenschaften aehnlich sind, sich aber doch in Wesenszuegen doch voellig unterscheiden. Schwierig zu sagen. Aber ich glaube jede Redaktion ist so ein bisschen aehnlich wie eine andere auch. Weil ueberall hat es gewisse Typen.
- 105
- 106 Was fuer Typen denn?
- 107 Es hat eben so paar, so weisst du, die Alphatiere, die den Ton angeben...
- 108
- 109 Ach so meinst du, so wie die Rollenzuschreibungen?
- 110 Ja, halt so wie die verschiedenen Rollen. Aber du willst nicht darauf hinaus, gell?
- 111
- 112 Nein, es vielleicht weisst du auch... ich nehme mal an bei dir ist die Redaktion kleiner. Bei einem Tagi... Tagijournalisten sagen eher mal, die vom Inland sind ein bisschen so und die Lokaljournalisten sind ein bisschen anders, weil die Lokaljournalisten ein ganzes Grupeppchen von Leuten sind und die Inlandjournalisten ein ganzen Grupeppchen von Leuten sind. Da gibt es auch eher wie so herauspueerbare Gruppensysteme oder Dynamiken.
- 113 Na gut wir haben ueber 20 Leute auf der Redaktion und wir haben ja schon einzelne Ressorts aber ich sehe halt mehr die individuellen Leute und nicht so Grupeppchen. Ist schwierig. Klar, was ich machen kann ist die Lokaljournalisten als Gruppe mit anderen vergleichen. Grundsatzlich was auf Lokaljournalisten zutrifft aus meiner Sicht, ich bin ja auch Teil dieser Gruppe, das kann ich vielleicht.
- 114
- 115 Ja...
- 116 Ich glaube es gibt so zwei Typen von Lokaljournalisten. Oder man kann es grundsatzlich so in zwei Schaechtelchen tun, in der Tendenz. Auf der einen Seite die, die dort aufgewachsen sind und sich sehr stark mit der Umgebung identifizieren und wirklich stark Teil von dieser Gemeinschaft sind. Also die mit jedem Stadtrat per Du und auf jedem Kaeferfest und so, ich ueberspitze es jetzt, die sehr viele Infos beziehen aus ihrer direkten Umgebung und man kennt einander und auf der anderen Seite die Leute, die von aussen gekommen sind und nicht so einen starken Bezug haben zu der unmittelbaren Umgebung. Die halt mehr so distanziert ihre Umgebung betrachten. Die es als ihren journalistischen Auftrage ansehen, gewisse Distanz zu bewahren. Das sind so die zwei... die zwei Grupeppchen kann ich einteilen.
- 117
- 118 Und sind die auch von der Art anders, dass die einen ein bisschen distanzierter sind? Oder ist das eher das Schicksal, das entscheidet, ob man mehr so ein Lokalredaktor wird oder ein anderer?
- 119 Die Frage habe ich nicht verstanden, Entschuldigung.
- 120
- 121 Unterscheiden die sich von der Persoenlichkeit her, die zwei Typen?
- 122 Eigentlich im Verhalten unterscheiden sie sich. In der Herangehensweise, wie sie etwas machen, wenn sie eine Geschichte machen. Dort unterscheiden sie sich klar. In der Persoenlichkeit glaube ich nicht. Ich glaube man kann nicht sagen, die einen sind aufgeschlossener gegenueber ihrer Umgebung und die nicht. Es ist einfach eine andere Betrachtungsweise von ihrer Umgebung. In der Herangehensweise, logisch. Ich meine, wenn der Journalist der sehr stark mit der Umgebung, mit den Leuten, mit den Exponenten verhandelt, der ruft zuerst sechs Kumpels an und sagt, du ich habe gehoert, was meinst du, ist da etwas dran? Und es kann es mal geben, dass so eine Geschichte eben irgendwie eine Drehung annimmt, also einen Dreh hat, der nachher so, hm mit Stimrunzeln beobachtet wird. Und andererseits koennen die, die von aussen reingekommen sind, oder respektiv die nicht so stark mit der Umgebung verbandelt sind nachher auch heissere Themen angehen, manchmal. Die haben aber Hintergrundwissen nicht. Es funktioniert nur ueber eine starke Zusammenarbeit von allen schlussendlich.
- 123
- 124 Und wenn du alle Lokaljournalisten nimmst und abgrenzt gegen andere Grupeppchen. Kannst du das? Von der Art her, wie die Leute sind. Von ihrem Mindset her. Oder...
- 125 Ich glaube sie sind zugaenglicher. Grundsatzlich.
- 126
- 127 Die Lokaljournalisten?
- 128 Ja. Weil sie ja in dieser Umgebung arbeiten und doch Zusammenhaenge sehen, die Journalisten... Sie arbeiten insofern auch genauer und sie legen in gewisser Hinsicht auch mehr Wert auf Genauigkeit. So. Wenn du an eine PK gehst, als Lokaljournalist traegst du auch noch so ein bisschen den oertlichen Gegebenheiten Rechnung. Den Rahmenbedingungen vielleicht mehr, als jemand, der aus einem anderen Ressort quasi ueber etwas Lokales berichtet und nicht so den Zugang hat. Einfach in der Arbeitsweise unterscheiden sich die Gruppen.
- 129
- 130 Aber nicht in der Art selbst, unabhaengig von der Arbeit?
- 131 Ich koennte mir vorstellen, dass ausserhalb von den Lokaljournalisten, ich empfinde es so, dass Ressortjournalisten, die nicht Lokaljournalisten sind, mehr den Hang haben zu einer Selbstdarstellung.
- 132

133 Und warum dies?

134 Weil natuerlich Lokaljournalist zu sein nicht mit ganz so viel Prestige verbunden ist, wie, weiss auch nicht, jemand im Inland oder so. Dort ist es, ja dort ist es ein Wahrnehmungsgefuelle. Lokaljournalisten sind so... darf man das sagen? Fussabtreter irgendwo, die journalistischen. Ja.

135

136 Und die, die Selbstdarstellungsdrang haben, die streben dann in sogenannt hoehere Ressorts?

137 Ich denke es schon, ja.

138

139 Was siehst du fuer eine Ressorthierarchie, wenn du jetzt offenbar davon ausgehst, es gibt eine?

140 Ich empfinde das so. Sicher mal der Lokaljournalismus und danach die Region, die Stadt, falls die Ressorts getrennt sind, Kanton (...) getrennt ist, also bei uns ist es das nicht, so faelle beobachte ich auch bei uns, Gemeinde, Stadt, Kanton, das Gefaelle ist bei uns ein bisschen da, nachher alles Ueberregionale, Schweiz, Inland... Magazin hat einen hoeheren Stellenwert als eine Tageszeitung, da sind wir dann schon wieder bei den... (...) Wochenmagazine haben hohes Prestige, je nachdem was fuer eines es ist und wie gut es gemacht ist haben auch einen hoeheren Stellenwert, einfach qualitativ als eine Tageszeitung. Ich verallgemeinere das brutal. Das ist so das Empfinden von einer Hierarchie, schon.

141

142 Dann waeren aber die mit dem meisten Selbstdarstellungsdrang im Monatsmagazin sag ich jetzt mal. Oder im Wochenmagazin...

143 In der Tendenz. Ja. Wir verallgemeinern hier stark. Aber ja, ich glaube schon.

144

145 Und wenn du jetzt als letztes, um noch in die Richtung zu fragen, wenn du jetzt einen Gemeindelokal... einen kleinsten Journi nimmst und einen Magazinjournali...

146 Eine Edelfeder.

147

148 Ja, genau... Und das sind so die typischen Vertreter von ihrem Genre, worin unterscheiden die sich sonst noch? Jetzt im Selbstdarstellungsdrang. Gibt es sonst noch etwas?

149 Fuer mich ist die Edelfeder, wenn ich das mal so sagen darf, es gibt ja auch im Lokalen auch wirklich sehr gute Schreiber, ich glaube man darf das... ja... aber wenn man jetzt so einen Magazinjournali nimmt, eben das Prestige, das ist klar, oder, ist bei einem Magazinjournali hoeher, Einkommen sowieso, ich glaube der Lokaljournalist ist bis zu einem gewissen Grad genuegsamer und... ist noch schwierig.

150

151 Du aeusserst dich so nett. Du kannst auch sagen der Magazinjournalist ist anspruchsvoll oder...

152 Heja, oder... mit all den menschlichen Auswuechsen natuerlich. Man lehnt sich aus dem Fenster, gerade beim Magazinjournalismus ist es dann mehr auch Autorenjournalismus. Im Lokalen interessiert es nicht so gross, klar man nimmt schon wahr, wer dass es geschrieben hat, aber man lehnt sich im Lokalen nie so krass aus dem Fenster, wie das jemand tut, der halt ueberregional schreibt, das ist klar.

153

154 Mit aus dem Fenster lehnen meinst du seine Persoenlichkeit oder Person darstellen im Geschriebenen?

155 Auf jeden Fall ja. Im Lokalen macht man das nur bedingt. Es gibt eigentlich kein Lokalblatt, das bewusst Autorenjournalismus betreibt. Man wird dadurch sehr viel angreifbarer. Klar, wir haben immer noch Kolumnen, mit Bildchen und mit Namen, aber dieser Anteil ist verhaeltnismaessig gering. Je hoeher du in der Hierarchie gehst, desto mehr spielt die Persoenlichkeit des Schreibers auch in das was er macht hinein. Ja... Es sind wirklich schwierige Fragen. Gar nicht so einfach.

156

157 Da kommen wir naemlich genau zum naechsten Punkt. Eine super Ueberleitung. Ich habe hier eine Liste gemacht von moeglichen Ansatzten. Kannst sie mal anschauen. Wo glaubst du hat die Persoenlichkeit des Einzelnen Einfluss, hat es irgendeinen Impact? Es gibt ja Leute, die behaupten, die Persoenlichkeit des Journalisten spielt ueberhaupt keine Rolle, es gibt gewisse Regeln warum etwas ist, wie es ist. Und andere sagen, es ist alles, die Persoenlichkeit des Journalisten, sie wirkt sich auf den gesamten Artikel, die gesamte Zeitung total aus. Das sind so die Extrempositionen. Und ich wuerde gerne, wenn du hier einen Punkt siehst, wo du sagst, hier ist die Persoenlichkeit eminent wichtig, dass du mir zeigst, warum genau, wie genau. Dass du mir den Mechanismus ein wenig erklaerst.

158 Also beim ersten Punkt, auf die Themenwahl hat natuerlich die Persoenlichkeit des Journalisten grossen Einfluss, wenn wir davon ausgehen, dass der Journalist in dem Moment einen Grossteil der Themen selbst waehlt. Es gibt nach wie vor Modelle, wo die Themen in der Gruppe gesucht werden und verteilt werden. Aber bei den Redaktionen, wo du kommst und sagst, ich habe uebrigens eine Geschichte, ich mache das, da hat die Persoenlichkeit einen grossen Einfluss auf die Themenwahl. Brauchst du Beispiele...?

159

160 Nein, das ist genau richtig so, ja.

161 Also Themenwahl sicher. Art der Umsetzung sicher auch, ich glaube es ist eine Illusion, ich gehoere zu denen die ueberzeugt sind, dass es eine Illusion ist, dass der Journalist nicht irgendeine Spur hinterlaesst in seinen Texten mit Persoenlichkeit. Da bin ich einfach der Ueberzeugung aber es gibt auch Leute die streben mehr quasi der Objektivitaet entgegen, wenn man so das Ideal nimmt, und es gibt Leute, die versuchen das auch gar nicht. Und das, habe ich das Gefuehl, hat auch viel mit der Persoenlichkeit zu tun und mit dem Ausbildungsgrad sicher auch.

162

163 Wie meinst du das, mit dem Ausbildungsgrad?

164 Ich glaube, ich habe es stark gemerkt bei mir selber, wenn du eine Ausbildung gemacht hast, die dir Inputs gibt, dass du dein Arbeiten reflektierst, dass du dann auch aufmerksamer wirst gegenueber... ploetzlich hinterfragst, was du machst. Es

- gibt aber viele Journalisten, die nicht so stark hinterfragen, also...
- 165
166 Und wer bringt denn mehr Persoenlichkeit rein? Der besser Ausgebildete und Reflektiertere oder der weniger...
167 Im Lokalen haette ich gesagt, der der weniger gut ausgebildet ist, bringt mehr Persoenlichkeit rein...
168
169 Weil er nicht merkt, wie er in den Nebensaetzen noch eine Wertung reinbringt oder so? Habe ich das richtig verstanden?
170 Genau. Ja, genau. Ich glaube aber in einer hoeheren Hierarchie ist das schon wieder eine Kunstform, dass moeglichst viel von deiner Persoenlichkeit...
- 171
172 Also der Magazinjournalist, der sich aus dem Fenster lehnt.
173 Genau. Dort ist es bewusst, oder. Und im Lokalen glaube ich ist es eben genau umgekehrt, ist es eine umgekehrte Dynamik. Aber da muss man wirklich von Aussen einen Input haben, dass man hinterfragt und zwar immer wieder.
- 174
175 Was mich da noch wunder nehmen wuerde, beim Ansatz, ich bringe immer wieder das gleiche Beispiel, wenn ich als Psychologin jetzt Journalistin bin aber ich interessiere mich so grundsaeztlich fuer Menschen und so, fuer das Menschliche, koennte es ja sein, das ist eine These, dass ich vorwiegend, wenn ich jetzt ueber das Thema Jugendgewalt etwas schreiben moechte, den Ansatz Portraet waehle, vielleicht auch damit ich mit einem Menschen zu tun haben kann, und mit dem dann... weisst du den so portraetieren und ich kann so ein bisschen das Zwischenmenschliche spielen lassen und so. Waehrend jetzt jemand, der Geschichte studiert hat, vielleicht mal Jugendgewalt mehr so aus der Vogelperspektive anschaut, eine Statistik zitiert und ein paar geschichtliche Quellen und so. Dass so auch der Werdegang den man hat, die Ausbildung, die ganze Persoenlichkeit mitspielt, wie man an Themen herangeht.
176 Schon. Auch die persoenliche Betroffenheit. Ich denke schon.
177
178 Wie meinst du persoenliche Betroffenheit?
179 Ich nehme ein bloedes Beispiel, mein Schwager ist gestorben an Darmkrebs und jetzt geht es ums Thema Darmkrebsvorsorge. Ich glaube in dem Moment bist du noch eine Spur mehr interessiert, wirklich dahinter zu schauen, wirklich die Mechanismen zu begreifen, wirklich... du kniest dich ein My mehr rein. Ich glaube darum ist es wirklich wichtig sagen zu koennen, das Thema interessiert mich, das Thema interessiert mich nicht, das mache ich und das mache ich nicht.
- 180
181 Weil ein Funken zuenden muss.
182 Ja. Das hat wieder damit zu tun, der Funken zuendet bei den Themen, die du selbst bringst, wo du sagst, hey, das wuerde ich gerne machen und im Lokalen hast du diese Moeglichkeit ja. Du hast mittlerweile nicht mehr Zeit drei Tage einer Recherche hinterher zu rennen aber du hast die Moeglichkeit deine eigenen Themen zu bringen. Zu sagen, hey, das interessiert mich, wie seht ihr das? Also wir sind noch bei den Einflussen... Persoenlichkeit hat sicher auch einen Einfluss auf den Umgang mit Leuten.
- 183
184 Erklaer das. Vielleicht mit einem Beispiel oder so.
185 Ich komme wieder auf meine zwei Schuhschachteln, Typen von Lokaljournalisten zurueck. Derjenige, der mit allen per Du ist und (...) sagt hey tschau du, ich muss noch schnell was wissen und so, wie ist es eigentlich genau, ah, ja, ja genau, darf ich zitieren, schau ich zitier dich etwa so und so... das hat sicher einen Einfluss. Muss nicht immer heissen, dass man mehr rausbekommt. Es kommen vermutlich auch nicht alle Leute gleich gut damit zurecht. Ich bin zum Beispiel mit allen Leuten per Sie ausser durch irgendeinen dummen Zufall, man hat jemanden an einem Apéro getroffen...
- 186
187 Und man konnte nicht anders.
188 Man konnte nicht anders und dann ist es halt so. Ich glaube, dass Du und Sie schon noch einen starken Einfluss hat, nicht von meiner Seite sondern von der andern Seite, dass es dann mal heisst, hallo Chantal, du ich haette jetzt noch. Plotzlich treten sie an einen heran.
- 189
190 Die Hemmschwelle...
191 Ja, die Hemmschwelle sinkt ein wenig.
192
193 Findest du denn Journis sind eher distanzierte Leute oder eher so zugaengliche?
194 Eigentlich... eigentlich wuerde ich Journalisten grundsaeztlich als offene, zugaengliche Menschen einstufen, so als Berufsgattung. Weil sie auch von den Inputs von Aussen quasi leben, weil sie auch Geschichten machen, die ihnen von anderen Menschen zugetragen werden. So das offene Ohr. Das ist bei den meisten glaubs da... Persoenlichkeit... Alles was du da aufgelistet hast, hat Persoenlichkeit Einfluss.
- 195
196 Versuche mal so eine Sitzung zu charakterisieren. Gibt es dort vielleicht jeweils auch so Konflikte zwischen bestimmten Persoenlichkeitstypen oder solche, die sich viel mehr durchsetzen koennen als andere?
197 Wenn man jetzt ausgeht von dem homogenen aeh heterogenen Pool, als den ich eine Redaktion empfinde, ja da hat es natuerlich verschiedene Typen. Da hat es den Typ, der, wenn der Chef etwas sagt, immer wieder eine Anschlussfrage stellt und fragt, warum ist das so, wieso machen wir das nun so, der alles hinterfragt, halt wirklich einfach der Journi, der da am Tisch sitzt und quasi so wie wenn er mit jemandem im Interview redet, du warum denn....
- 198
199 Ja, wer, wie, was genau...
200 Dann gibt es die, die grundsaeztlich nie etwas sagen oder nur wenn sie gefragt werden, weil sie mitunter das Gefuehl

haben, zackzack, macht jetzt die Sitzung fertig, ich glaube viele... ich glaube niemand hat diese Sitzungen wirklich gerne, das ist ja wirklich nicht so ein Wohlfuehl-Ding, und dann gibt es schon diese Typen, die ueberall was dazu sagen muessen, aber die sind nicht ueberall gleich stark vertreten. Im Lokalen wahrscheinlich weniger. Ich glaube das hat auch mit der Profilierung zu tun. Konflikte... nein, hoechstens wenn es um Kritik geht. Nicht alle koennen Kritik gleich gut annehmen. (Das ist eine Faehigkeit, oder.) Nicht alle oder vordergruendig ja und die dann beim Rauchen sagen, das hat mich jetzt geaergert oder so. Aber ich glaube man versucht den Kreis klein zu halten. Man versucht die Sitzungen kurz abzuhalten und einander das Wesentliche zu sagen und alles, was nicht in diese Runde gehoert, das wird bilateral erledigt.

201
202 Am Kaffeeautomat dann oder so...

203 Am Kaffeeautomat oder noch schnell an den Platz gehen und sagen du, du hast ja schon recht, mit dem was du gesagt hast, aber... Oder... wie hast du jetzt, wie ist bei dir der Text der Freien angekommen, hast du den brauchen koennen oder hat er viel Arbeit gegeben? Solche Sachen halt.

204
205 Wenn wir jetzt noch einen Schritt weitergehen und sagen, du hast das ja am Anfang so charakterisiert, die verschiedenen Eigenschaften. Wenn wir jetzt sagen der Journalismus besteht vor allem aus Leuten die so sind, gemaess deiner Charakterisierung, tendenziell, kann das Auswirkungen haben auf den Journalismus, wie eine Art Systemblindheit. Gibt es gewisse Probleme, die sich daraus ergeben? Nehmen wir jetzt an, wenn alle rastlose Leute sind. Weisst du, wie Chancen oder Probleme, die du erkennst, dadurch, dass alle so sind, wie sie sind. Ich weiss nicht, ist die Frage einigermaßen verstaendlich?

206 Ja, ja. Die Frage ist ziemlich verstaendlich aber...

207
208 Schau, auf diese Punkte bezogen, Sitzungen oder das Redaktionsklima...

209 Probleme, die ich sehe, oder, im Hinblick darauf, dass ich sagte, Journalisten seien empfindlich, sensibel, rastlos, sehe ich einfach Probleme im Hinblick auf den wirtschaftlichen Druck. Also im Zusammenhang mit dem wirtschaftlichen Druck. Mit dem Arbeitsdruck der zunimmt, so Zeichen der Zeit und Entlassungen und so. Ich glaube sehr viele verdauen das ganz, ganz schlecht. Und versuchen immer hinein zu spueren, was laeuft jetzt so auf der Redaktion und es beginnt so ein wenig zu menscheln.

210
211 Was heisst das?

212 Ploetzlich ist es zum Beispiel ein Thema, dass jemand frueher geht. Frueher geht nach, wohlverstanden, zehn, zwouelf Stunden Arbeit. Der aber halt als erstes geht, aus einem Team. Wenn ein anderes Team das sieht und so, dann, was jetzt ist die wieder um Sechs gegangen. Also ich glaube, dass die Zustaende auf den Redaktionen emotionaler werden. Weil wir eben davon ausgehen, dass Journalisten emotionale Menschen sind und empfindliche.

213
214 Es haette wie noch einen verstaerkenden Effekt, der Druck jetzt.

215 Ja, ich glaube das ist ein Problem. Viele Medienunternehmen kommunizieren... in drei Unternehmen sehe ich rein, war ich drin... kommunizieren intern wahnsinnig schlecht, sehr schlecht, wirklich beisspiellos...

216
217 Warum das? Das ist ja eigentlich unlogisch.

218 Nein... Ja es ist eigentlich unlogisch, eigentlich haben sie eine andere Funktion aber sie kommunizieren gegen aussen Tag fuer Tag, Tag fuer Tag, Tag fuer Tag, so dass die interne Kommunikation einfach zu kurz kommt.

219
220 Ist es also ein Zeitproblem dann?

221 Ich denke es, ja. Das Problem von Ressourcen. Aber ich glaube in den letzten fuenf Jahren, an interner Kommunikation, was ich erlebt habe, war immer relativ schlecht und zwar in mehreren Unternehmen. Also einfach so Transparenz oder Mitarbeiter informieren, fruehzeitig sagen, es kommt jetzt dann da eine Veraenderung oder wir muessen dort etwas schauen oder so, damit sich die Leute auch ernst genommen fuehlen, ich habe das Gefuehl in den letzten Jahren ist das noch schlechter geworden. Halt auch mit den Ressourcen, die knapper werden. Und... wenn wir zurueck gehen auf die Liste, ich habe das Gefuehl, dass es schwieriger wird zwischenmenschlich auf den Redaktionen, eben im Bezug... von dem her dass Ressourcen eingespart werden.

222
223 Kannst du mir ein Beispiel nennen? Wo du das gespuert hast?

224 Jetzt sind wir bei den internen Informationen... Ich habe das erlebt im Zusammenhang mit einer Entlassung, wo die halbe Redaktion gespuert hat, es ist etwas im Anzug, niemand wusste recht, was. Der Chef sagte nicht klar, was laeuft. Er sagte einfach, ich sag es dann. Aber hat nicht in dem Moment, als die Geruechte entstanden sind, reagiert. Und das hat wirklich eine riesige Aufregung in das Ganze hinein gebracht. Und alle haben links und rechts geschaut und ploetzlich nur noch eine halbe Stunde Mittag... nein das ist jetzt uebertrieben, vielleicht nicht, aber weisst du, du hast so gemerkt es faengt so an zu... es werden alle nervoes. Mit einfachen Mitteln haette man das unterbinden koennen, indem man klar gesagt haette, hoert, ich kann zum jetzigen Zeitpunkt nichts sagen, aber ich werde in dem und dem Moment informieren, weisst du Transparenz und die Leute ernst nehmen...

225
226 Und haetest du das Gefuehl in einer Praxismgemeinschaft mit AErzten, also einer Organisation, die nur aus Aerzten besteht waere dies anders gewesen?

227 Das ist natuerlich sehr theoretisch, diese Frage. Ich sage einfach mal ja. Weil ich sage gerade in einem solchen Gebilde, wo man merkt, dass die Leute so verhaeltnismaessig emotional sind, dass sich dann ein Vorgesetzter, der ja auch emotional ist, in gleichem Mass oder aehnlichem Mass, sich dann ueberlegt, steche ich jetzt ins Wespennest oder mache ich es nicht. Das sind dann halt so recht komplexe zwischenmenschliche Dinge. Wo man zunaechst einmal auch wissen muss, so

- abschaetzen, wann wie wo was.
- 228
229 Das Wespennest waeren Journalisten, die er ueber etwas Negatives informieren muesste?
230 Ja.
231
232 Und siehst du sonst noch was, was charakteristisch ist... Wenn du so einen Haufen Journalisten hast, was so charakteristisch ist fuer Redaktionen, weil eben gerade Journalisten sich darin befinden, weil eben der... diese Eigenschaften haben? Was eben Auswirkungen haben koennte, auch auf die Zeitung am naechsten Tag? Konflikte, die immer wieder entstehen. Oder auch gewisse Themen, die nie vorkommen in der Zeitung. Weil Journalisten eben so sind, wie sie sind oder...
- 233 Ein relativ breits Konfliktfeld ist ja eigentlich, liegt dort, wo du ja mit Leuten eine Geschichte machst, dran bist, am machen bist, reden wir vom Gegenlesen zum Beispiel oder so, und es ist schon so, wenn man dann mehrfach mit den Leuten zu tun hat, mit den Schwierigen, ich sag jetzt mit denen die Texte umgeschrieben zurueckschicken, obwohl man klar gesagt hat die Zitate, mehr nicht...
- 234
235 Ja, ja, ich kenn das...
236 Dass du dann manchmal mit dir kaempfst, diese Leute nicht zu umgehen. Kann damit zu tun haben, dass man empfindlich ist, kann aber auch sein, dass man sagt, ja aber Entschuldigung, schon wieder der, der hat mir letzte Woche den ganzen Text umgestellt, oder...
- 237
238 Du meinst Gegenlesen unter Journis, also wenn du das einem Redaktionskollegen gibst?
239 Nein, nein. Gegen extern. Dort hast du ja immer wieder so... verstehen, verstanden werden, verschiedene Interessen vom Sender und vom Empfaenger und dort ist natuerlich ein grosses Konfliktfeld. Wobei das ist ja jetzt auch nicht Alltag. Es gibt Leute, mit denen man oft zu tun hat, die checken es dann irgendwann mal.
- 240
241 Also Empfindlichkeit koennte bewirken, dass man in solchen Faellen eher mal versucht, so was zu umgehen?
242 Ja. Weil man das Gefuehl hat, oh... also wirklich mit diesen ganz schwierigen Faellen.
243
244 Und wenn, wie du geschildert hast, alle so ein bisschen rastlos sind, hat das auch Auswirkungen auf die Zeitung am naechsten Tag?
- 245 Es kann mal sein, dass man einen Text hinbrettert und sagt, also Leute, tschuess zusammen, ich bin weg. Wobei das eigentlich nicht die Regel ist. Das kann mal vorkommen. Weil nicht jeder hat jeden Tag den gleich guten Tag und sagt jetzt feile ich noch an diesem Text und ueberarbeite ihn noch zweimal. Aber in der Tendenz faellt Sorgfalt... eben wieder mit dem wirtschaftlichen Druck schon ein bisschen ab. Also die Qualitaet nimmt ab, nicht die Sorgfalt. Aber die Zeit, die du zur Verfuegung hast fuer die einzelnen Texte. Fuer die einzelnen Recherchen.
- 246
247 Ja, das ist klar. Noch eine letzte Frage, als du begonnen hast im Journalismus zu arbeiten, die ersten ein, zwei Jahre, hat es Dinge gegeben, die dir aufgefallen sind, als du in den Beruf reingekommen bist, die du dir ganz anders vorgestellt hast und wo du nachher wie irritiert warst, dass es so ist, wie es ist, oder Dinge, die dich irritiert haben grundsatzlich.
- 248 Grundsatzlich war ich ja noch an der Uni, als ich mein erstes Praktikum gemacht habe. Ich habe irgendwie in einem Pressekurs mal meinen ersten Text abgegeben und der ist irgendwie voellig durchgefallen. Ich habe den zurueckbekommen mit voellig nicht verstanden und wieder ueberarbeiten und nochmals von vorn, weil ich von einem Aufsatz ausgegangen bin, mehr oder weniger. Sonst besteht eine Diskrepanz zwischen Lesen und selber verarbeiten. Das ist mal das Erste, dass ich merkte, auf der Redaktion, das laeuft ja ganz anders. Und dann habe ich nicht gesehen, was alles fuer Arbeit dahinter steckt, bis so ein Text in der Zeitung ist. Das ist nicht nur irgendwie, sechzig Zeilen schreiben und so, sondern Gegenlesen... der ganze Aufwand schlussendlich und das habe ich nicht gesehen und es hat mich verwirrt, dass es so viele Stationen gibt, die so ein Text durchlaeuft. Dies mal zum Handwerklichen. Was mir aufgefallen ist, was ich heute noch sehr cool finde, ist, dass die Hierarchie sehr flach ist...
- 249
250 Dass was?
251 Die Hierarchie, oder zumindest im Team, Teamleiter und der naechste Vorgesetzte, so. Ressortleiter oder wie man immer dem sagen will. Und da ist die Hierarchie verhaeltnismaessig flach. Flacher als in anderen Branchen wuerde ich sagen.
- 252
253 Was glaubst du, warum ist das so?
254 Ich habe das Gefuehl weil sich die Arbeit von den, ich sage jetzt Untertanen, und den Vorgesetzten, ja praktisch deckungsgleich ist. Das einzige, was ein Vorgesetzter machen muss ist, also das einzige, das Administrative. Mehr administrative Aufgaben. Organisatorischer Natur. Mehr so. Aber schlussendlich machen alle dasselbe. Und man arbeitet auch gleich lang, mehr oder weniger gleich lang dort.
- 255
256 Da nimmt mich noch etwas wunder. Sind nicht manchmal Alte etwas beleidigt, wenn so Junge kommen, weil sie sind irgendwie 40 Jahre im Beruf und dann kommt ein junger Schnoesel und macht dasselbe wie sie. Auch dort ist die Arbeit relativ deckungsgleich, zwischen den Erfahrenen und den Nicht-so-Erfahrenen.
- 257 Nein, die Erfahrenen picken sich dann natuerlich schon Rosinen raus. Ja, den Konflikt den gibt es. Ich glaube, es waere falsch zu sagen, den gibt es nicht. Aber es kommt voellig darauf an, wie die Aelteren damit umgehen, wie die Juengern damit umgehen. Ich habe Leute erlebt, die gegen alles rebellierten, was irgendwie juenger war, also rebelliert von im Sinne von Texte auseinander genommen, bis auf das letzte Komma rot angestrichen und das ist ja ueberhaupt nichts.
- 258

259 So zerpfleuecken. Extra.

260 Ja, genau so. Extra... ich habe das Gefühl, das hat auch wieder mit der Persönlichkeit zu tun. Quasi gegen unten hacken. In meinem Fall war es so, dass es die Frauen waren.

261

262 Die dann nach unten hackten.

263 Mehr Frauen als Männer. Frauen-Frauen. Nicht Männer-Frauen. Oder Männer-Männer. Und dann gibt es die, die... einfach so ein bisschen... ich muss aber sagen, es gibt wirklich auch die, die sagen, ah, was habt ihr da Neues gelernt am MAZ. Oder wie machst denn du dies? Also, die bewusst und extra kommen und den Jungen Texte hinlegen und sagen, lies mal, was hast du davon? Und dann muss ich sagen, Hut ab, das mach ich dann in 40 Jahren auch so. Nein, gut. Vierzig Jahre sind es ja nicht mehr. Aber, nein, ich hoffe es gibt voellig... Es gibt sowohl als auch. Ich glaube gerade dort darf man nicht verallgemeinern. Es gibt Grabenkämpfe aber das hat stark mit der Persönlichkeit zu tun, des Einzelnen. Ich glaube das kann man nicht verallgemeinern. Ich habe mit älteren Jounis auch schon super zusammen gearbeitet. Wirklich super. Und ich tu es jeden Tag wieder, also... Aeh, wo sind wir am Anfang stehen geblieben, sorry.

264

265 Bei dem, was dir am Anfang aufgefallen ist. Da waren wir bei den flachen Hierarchien und von dort bin ich aufs Alter dann zu sprechen gekommen. Wenn dir sonst noch was...

266 Ich glaube am Anfang musst du dir ziemlich die Sporen abverdienen. Das ist aber normal. In jeder Berufsgattung. Am Anfang musst du einfach zeigen, dass du unter gewisser Belastung relativ schnell schreiben kannst, dass du dir nicht zu schade bist, zur 27. Gemeindeversammlung zu gehen in drei Jahren und ja, ich glaube da musst du auch einfach Einsatz zeigen. Dann wirst du aber auch anerkannt. Vor allem von den Älteren. Wenn du nicht irgendwie Ansprüche auf Rosinen stellen willst, dann...

267

268 Das kommt schlecht an, wenn man ein Rosinenpicker ist, als Junger?

269 Ja, schon. Schon. Ich kann nicht aus eigener Erfahrung sprechen aber doch, beobachtet habe ich das schon.

270

271

272

P 2: MICHAEL

Path: C:\Dokumente und Einstellungen\Annette Müller\Eigene Dateien\DissWind...\Max.rtf
Media: RICHTEXT

Printed: 2010-05-24T14:51:56
By: Super

From HU: backup of Dissprojekt ohne Codes
HU-Path: [C:\Dokumente und Einstellungen\Annette M...\backup of Dissprojekt ohne Codes.hpr6]

Codes: 0

Memos: 0

Quotations: 25

Families: Wenig Berufserfahrung
Wenig Berufserfahrung

Comment: <none>

- 001 Wie gesagt, ich interessiere mich fuer die Persoenlichkeit von Journalisten und wenn ich von Journalisten rede, meine ich
002 Pressejournalisten. Print. Kann aber Tages- oder Wochenzeitung sein, alles Moegliche. Und Schweizer Journalisten. Wenn
003 wir uns jetzt ueber Journalisten unterhalten, sind immer Schweizer Pressejournalisten gemeint.
004 Koennen das auch Deutsche sein, die in der Schweiz arbeiten.
005 Ja, ja. Aber in dem Sinne jetzt nicht der amerikanische Online-Journalist.
006 So einen kenne ich auch nicht.
007 Und mich wuerde interessieren, wie du die beschreibst, von der Persoenlichkeit her, sind das besonders neugierige, eitle,
008 zynische, abgeloeschte? Oder was fuer Menschen sind das so. Dass du mir da mal so schilderst, wie du das siehst. Du
009 kannst gerne verallgemeinern, weil wir kommen nachher zum Differenzieren.
010 Ja ich glaube, es gibt vier oder fuef verschiedene Typen von Journalisten, die sind auch schon charakterisiert. Soll ich die
011 auseinanderhalten?
012 Wenn du moechtest, ja...
013 Ich habe das Gefuehl es gibt zum Beispiel den Desk-Potatoe, der war mal beruehmt und so, hat gute Sachen gemacht und
014 irgendwann kriegte er Kinder und wurde alt und dick und jetzt ist er so Nachrichtenchef oder Produzent oder irgendwie so
015 und macht Dienst nach Vorschrift (...) raucht und findet es extrem bloed, dass man nicht mehr rauchen darf in der
016 Redaktion und schreibt ab und zu wieder mal einen Kommentar, wenn es darum geht die Raucher wieder mal etwas zu
017 unterstuetzen.
018 Und wie wuerdest du seine Persoenlichkeit, also jetzt mal so unabhaengig von seiner Aufgabe, was ist das fuer ein Mensch
019 oder was fuer Menschen werden Desk-Potatoes.
020 Desk-Potatoe ist meistens ein Magazin- oder Nachrichtenjournalist gewesen, sprich er war rastlos, immer auf der Suche
021 nach einer Geschichte, hartnaeckig, ungeduldig, launisch, und hat meistens das Studium nicht abgeschlossen gehabt weil er
022 unter einem Aufmerksamkeitsdefizit, Hyperaktivitaetssyndrom litt.
023 Und dann, als er Desk-Potatoe wurde, hat sich das geaendert?
024 Nein, nicht so. Aber dann hat er einfach Dienst nach Vorschrift gemacht.
025 Und warum wird er dann zum Desk-Potatoe?
026 Weil er ein bisschen alt ist. Er moechte nicht mehr diese Rastlosigkeit. Und dann gibt es den Missionar. Der Missionar hat
027 eine Mission. Der hat irgendwann mal entschieden, er muesse die Welt verbessern, er hat sich ueberlegt, wie er das machen
028 will und dann dachte er, er werde Journalist und der spezialisiert sich auf irgendwas, hat ein Dossier, und versucht dort mit
029 groesster Akribie, Geduld, Hartnaeckigkeit und profundem Fachwissen, probiert er, schafft er es auch, sich einen Namen zu
030 machen, indem er immer dranbleibt und der bestdiplomierte ist auf seinem Gebiet. Er trinkt nicht, er raucht nicht, er hat ein
031 abgeschlossenes Studium, ist wahrscheinlich sogar Doktor, schaut 10 vor 10 und geht dann ins Bett. Er ist sehr ruhig, aber
032 behaerrlich. Und dann gibt es noch den klassischen Primeur-Jaeger. Die arbeiten meistens bei einer Sonntagszeitung, sie
033 schreiben nur ueber das, worueber noch niemand geschrieben hat, sie trinken recht viel, sie rauchen recht viel, weil sie
034 immer sehr unter Druck stehen, wollen das aber auch, oder, koennen nicht allein Verantwortung uebernehmen und sagen
035 ich mache jetzt mal das und das auf ein halbes Jahr hinaus oder so, wie etwa der Missionar, er sagt ich habe diese Mission,
036 ich will das und das, es geht immer nur um die naechste Geschichte. Der ist so Junkie-maessig unterwegs...
037 Das sind dann also solche, die danach auch noch zu Desk-Potatoes werden koennen?
038 Die werden Desk-Potatoes oder sie haben ein Burnout. Oder sterben mit 50 an einem Herzinfarkt.
039 Das sind auch rastlose Menschen, die... wie wuerdest du sie sonst noch so, mit ein paar Eigenschaften beschreiben?
040 Auch (...) ein bisschen ungeduldig, ein bisschen hyperaktiv, als Hobby haben sie neben dem Trinken und Rauchen eher so
041 Fallschirmspringen, Downhillbiken oder Motocrossen oder so. Sie sind gesellig und irgendwie ziemlich frei von
042 Werthaltungen wuerde ich sagen. Es geht nur um die Geschichte, es geht nicht darum, ob jemand boese oder schlecht ist...
043 (...)
044 Warum frei von Werthaltung, sind sie das als Grundtypologie oder werden sie das weil ihr Job das erfordert.
045 Nein, das macht es erst moeglich, dass sie ueberhaupt so rastlos werden koennen, dass sie gar nicht erst irgendwie in ein
046 grosses Fahrwasser hineingeraten, sondern immer nur sich an die naechste Geschichte haengen. Apropos, es gibt ein paar
047 Parameter die eine gute Geschichte hat, zum Beispiel Promi oder Promi und Veruntreuung oder so, vielleicht von
048 Steuergeldern. Und das ist dann gut. Und alles andere, das grosse Drumherum, was irgendwie moralisch und ethisch und so
049 vertretbar ist, das interessiert sie eigentlich nicht, es geht nur um die Geschichte, eine Hauptgeschichte und selber die
050 Aufmerksamkeit zu haben.
051 Also es sind auch aufmerksamsheischende Leute?
052 Es sind Profilneurotiker, oft.
053 Ja...
054 Was haben wir noch? Die Lifestyle-Journalisten oder auch Architekturjournalisten, gehoert etwa ins gleiche (Parterre), sind
055 meistens so ein bisschen kuenstlerisch angehaucht, haben aber so einen Komplex, ein wenig, weil sie ueber etwas
056 schreiben, was sie eigentlich selbst machen wollten, es aber nicht hingekriegt haben, irgendwie. Trinken und rauchen tun

sie maessig... und ihre Taetigkeit ist mehr so Feigenblatt. Es geht ihnen gar nicht so um die Taetigkeit, sondern es geht ihnen darum, dass sie sagen koennen, dass sie das machen. Sie, wuerde ich jetzt mal sagen, sind oberflaechlich, auch ich-fixiert...

036

037 Ich-fixiert?

038 Ja, und ich glaube mit der Zeit, wenn man lange dort arbeitet, kriegen sie auch so ein bisschen den Groessenwahnsinn, weil sie koennen so quasi spielen, jetzt sagen wir die Lifestyle- und People, die koennen dann quasi sagen, was in ist und was out ist und so und ich glaube sie sind auch sehr, wenn sie nicht irgendwann merken, dass es eigentlich relativ profan ist, was sie tun, dann wechseln sie irgendwann in die PR oder so, weil dort gibt es einfach mehr Geld.

039

040 Das heisst aber, viele haben es noch nicht ganz gemerkt, dass es relativ profan ist, was sie tun?

041 Die, die ich kenn. Aber es kann durch-, die meisten, also fast alle sind Frauen eigentlich, alles Frauen, es sind alles relativ einfache Gemueter und auch ein bisschen wichtig, so ein gewisser Horizont fehlt, kann man sagen. Von den Charaktereigenschaften wuerde ich sagen...Ist noch schwierig. Hast du keinen so Katalog. Ich weiss die nicht auswendig. Hast du keinen Katalog?

042

043 Nein.

044 Wie soll man sagen, sie sind...

045

046 Denk an jemanden, stell dir jemanden vor.

047 Sie sind so ein bisschen... unbeschwert trifft es wohl. Sagen wir unbeschwert, aber eben auch unvorbelastet. Unbeschwert, ich wuerde sagen, gesellschaftlich nur passiv engagiert, also mehr so ein bisschen an Partys gehen und so, ins Museum, an Vernissagen und das dann als Recherche verkaufen gehen.

048

049 Also nicht so politisch denkend auch?

050 Nein, sie sind ja quasi das Gegenteil des Missionars. So ein bisschen.

051

052 Ah, sind sie, ok. Und so den Feuilletonisten, kann man den auch unter den Lifestyle-Journalisten nehmen oder ist der wieder etwas Anderes? Also weisst du, bei Lifestyle, meinst du mehr so Produktesachen beschreiben oder Mode und so und irgendwie People oder auch so ueber einen Regisseur, der seinen vierten Film bla bla. Gehoert das auch rein oder nicht?

053 Feuilletonisten...nein, das ist eine eigene Spezies, Feuilletonisten, die sind irgendwodurch auch irgendwie in der Kategorie Missionar einzuordnen glaube ich. Weil die meisten von denen haben eine Mission. Die, die zum Beispiel literarisches Quartett machen oder so. Die wollen die Leute dazu bringen, Buecher zu lesen. Und die Feuilletonisten, die das Theater besprechen, die wollen die Qualitaet des Theaters heben. Sie wollen eine vernichtende Kritik schreiben oder sie wollen das Theater populaer machen. Es ist auch so ein (...) missionarisch. Die sind meistens, meine Beobachtung, ich sage nicht (...), ein bisschen unsicher, ein bisschen blasiert...

054

055 Feuilletonisten jetzt.

056 Ein bisschen blasiert, und sie tun ihre Unsicherheit, und ich glaube darum sind sie auch Feuilletonisten, ihre Unsicherheit ueberspielen sich mit Fachwissen, mit Gelesenem. Mit Gelesenem oder Angesammeltem aus dem kulturellen Bereich, wo ihnen dann einfach niemand das Wasser reichen kann. Aber wirklich interessiert, ich weiss nicht ob sie das sind. Ich kenne...

057

058 Aber du glaubst das Feuilletonistendasein.

059 Ist wie eine Therapie.

060

061 Ok, wir hatten vier Typen, du hast noch einen fueften, oder...

062 Warte, ich muss kurz ueberlegen. Es hat mal so einen Artikel gegeben, wo das alles drinstand. Wir hatten den Missionar, den Desk-Potatoe, den News-Junkie, den Feuilletonisten und den Trend. Das sind fuef. Desk-Potatoe, Missionar, News-Junkie, Primeur-Jaeger, Lifestyle, ...

063

064 News-Junkie und Primeur-Jaeger sind nicht die gleichen?

065 Doch aber der Lifestyle und der Feuilletonist sind nicht genau die gleichen.

066

067 Den Feuilletonist habe ich eingebracht, den hast nicht du eingebracht.

068 Hm, ja, was gibt es noch?

069

070 Also wir koennen es auch bei vier belassen, nur weil du am Anfang gesagt hast fuef.

071 Nein, vier oder fuef, die fallen mir gar nicht ein. Faellt mir nicht ein.

072

073 Gibt es etwas, was du findest, haben alle Gemeinsam. Oder gibt es gewisse Grundzuege, die Journalisten, Pressejournalisten insgesamt so haben, ob sie jetzt ein Lifestyle oder ein Missinar oder (...) sind.

074 Was Charaktereigenschaften?

075

076 Ja.

077 Du triffst durchs Band alles an. Du triffst vom Autist bis zum, boese gesagt, P.H. triffst du ja... die sind voellig verschieden. Nein, das glaube ich nicht. Das gibt es nicht. Oder? Hast du eine Idee?

078

079 Ich habe schon Ideen, aber darum geht es nicht. Oder weisst du, ueberlege dir mal eine andere Berufsgattung oder einen anderen Beruf und versuche den abzugrenzen im Vergleich zum Journalist. Sagen wir der Velokurier und der Journalist, wie unterscheiden die sich? Du kennst ja Velokuriere...

080

Ja. Den Typ beschreiben? Der Typ Journalist ist ein bisschen gebildeter als der Journalist zum Beispiel. Und ein bisschen zielstrebig, in dem, was er macht. Darum ist er Journalist und nicht Velokurier, weil er als Journalist viel mehr verdient. Oder viel mehr...viel mehr (Lust auf) das Buero hat, statt dass er immer draussen arbeiten muss. Aber auch dort... Ich glaube nicht an das Pauschalurteil, dass allen etwas grundsatzlich (...) sonst waeren es Stereotypen. Wenn ich das Sterotyp sagen muesste des Journalisten, das erste waere, es sind immer alle betrunken. Sie trinken extrem viel. Ueberall heisst es das, oder, das ist wie... Journalisten sind etwa auf Rang 2 bei den Betrunkensten. Grad nach (den Bikern). Aber du hast noch die Missionare, die ueberhaupt nicht trinken. Vom Stereotyp her wuerde ich sagen, Journalisten haben oft ein prekaeres Suchtverhalten.

081

082 Und das ist etwas, was du auch wirklich beobachtest? Oder ist das ein Stereotyp, den du uebernommen hast?

083

Das ist ein Stereotyp, dem ich nachgelebt habe, bis vor etwa 2 Jahren, als der Kleine kam. Nach der Arbeit ging man trinken, weil der Druck gross war oder weil die meisten Phil I Studenten waren, die schon im Studium schon immer getrunken haben. Ich weiss doch auch nicht was der Grund war. Aber, ich weiss nicht woher das kommt, aber (...) oder... die trinken genauso viel. Aber Journalisten uebertreiben es vielleicht ein bisschen durch das.

084

085 Ok. Und wuerdest du denn sagen du bist ein typischer Journalist oder inwiefern bist du ein typischer oder untypischer? Oder wuerdest du dich einfach in eine dieser Kategorien einordnen?

086

Man muesste jeden anschauen und dann koennte man ihn in dieses Raster reintun, glaube ich. Es ist ja nicht ganz ausgefeilt. Aber das koennte man machen.

087

088 Aber dich selber, also, glaubst du, du wuerdest in einen Raster passen?

089

Ich waer der Dings, also der News-Junkie. Der Primeur-Jaeger.

090

091 Findest du, wenn wir jetzt bei diesen Subgruppen bleiben, du hast jetzt wie so vier Grundkategorien genannt, auf der Redaktion jetzt, gibt es so Grundkonflikte, die jetzt immer so zwischen den Feinen aus dieser Gruppe mit denen der anderen Gruppe sich ergeben, oder wie begegnen sich die Gruppen untereinander? Ist das auch sichtbar, dass es diese Gruppen gibt, oder... weisst du wie ich meine?

092

Ja, die laufen sich halt nicht immer ueber den Weg. Aber es gibt schon diese Gruppierungen, es gibt schon dieses Selbstverstaendnis. Weil ich bin jetzt der Journalist von der Unterhaltungsabteilung, von der Gossip-Abteilung, das kreiert dann auch so ein Stueck Identitaet, so rein durch das Ressort gibt es so eine Gruppenbildung, teilweise auch in den einzelnen Ressorts und in den einzelnen Gruppen. (...) es ist glaub gut, wenn es eine Durchmischung ist.

093

094 Aber weiss man dann, der gehoert in die andere Gruppe rein und den findet man dann ein bisschen bloed, weil er bei der anderen Gruppe ist oder so.

095

Nein, das glaube ich nicht. Weil es kommt immer darauf an, ob man schaezt was der andere macht, ob der Outcome gut ist. Wenn das trifft, dann (sollte das fast keine Probleme geben, es verstehen sich zwei...) (Tapeunterbruch)

096

097 Ok, was mich wunder nimmt ist so, in vielen Firmen gibt es so die Marketingabteilung und die koennen es ueberhaupt nicht mit denen vom Management, mit denen von der Produktion oder so. Wie so Subgruppen, die so finden, die sind ein bisschen bloed von der Abteilung I, wir von der Abteilung II sind viel geiler. Gibt es so was auch zwischen den Gruppen, die du genannt hast oder unter anderen Gruppen bei den Journalisten (zu diesen Aktionen), was du so erlebt hast.

098

Nein, das gibt es nicht so. Es ist allen bewusst, dass es eine gewisse Heterogenitaet braucht, oder. Wenn es nur News-Junkies gaebe, das waere uncool. Dann wuerde es nur Skandale geben, aber keinen Hintergrund mehr oder schoene Lesensstuecke oder Buchrezensionen. Das willst du ja alles. Von dem her glaube ich immer, dass der Wert der Arbeit eines Journalisten misst sich immer nur daran, ob man gerne liest, was er schreibt, oder schaut, was er produziert oder hoert, was er macht. Nicht so sehr Charakter oder so. Ich meine es gibt ganz durchgeknallte Typen, die kannst du nirgends in ein Team reintun, die werden dann halt Korrespondenten oder so. Sie machen zwar gute Arbeit, die kannst du aber in keinem Team, weil sie Autisten sind, Autisten auf einer Mission. Ich kenne zum Beispiel so einen Fall. Du kannst den offensichtlichsten Scherz machen, das interessiert den nicht, das rutscht sofort in die ernsthafte (...) und die musst du dann ausbuegeln. Innerhalb von Redaktionen? Gibt es dies glaub nicht, weil jetzt, so Extreme nimmst, so Boulevardjournalisten, dann sind sich alle einig, was die machen ist so grenzwertig und man koennte es nicht und trotzdem hast du eine gewisse Bewunderung, oder, hab ich jetzt das Gefuehl, oder vielleicht Abscheu, aber auch dort spielt ein bisschen Bewunderung mit rein, wenn die zum Beispiel, wenn die zu einer Frau gehen, deren dreijaehtiges Kind aus dem Auto gefallen ist und tot ist. Und man denkt, das ist ja wahnsinnig, jetzt gehen die zu dieser Frau und bringen die zum Reden. Aber schlussendlich koenntest du das nicht aber du weisst gleichzeitig, du liest es eben doch, es hat eben doch... Von dem her glaube ich, gibt es keine Wertung, die auf der persoentlichen Ebene stimmt in der Redaktion. Bei den Journalisten hast du das nicht. Ausser dass sie alles, was Management oder das Controlling und die Wirtschaft ist, dass sie alles das etwas skeptisch anschauen. Wenn du sagst, Gruppierungen von Journalisten, wuerde ich sagen alle zusammen gegen das Management.

099

100 Warum ist das so?

101

Weil das Management in Zahlen denkt. Und dies dem Journalist meistens nicht in den Kopf geht. Weil das was er macht, letztendlich etwas Kreatives ist.

102

103 Journalisten sehen sich als Kreative?

104 Ja, weil du kommst am Morgen und dann je nachdem bei welchem Medium du bist, entsteht etwas, was am anderen Tag voellig neu ist. Und die anderen sind nur irgendwie in der Teppichetage damit beschaeftigt, zu schauen, wie man aus dem am meisten Geld macht. Das geht halt nicht zusammen. Das ist manchmal schlimm und manchmal weniger schlimm. Und im Moment ist es halt sehr schlimm, weil sie sparen wie blood.

105

106 Und gibt es da manchmal auch manifeste Konflikte, die du mitbekommst auf einer Redaktion? Oder Eingriffe oder so?

107 Ja, ich meine ich habe jetzt grad eine Massenentlassung mitgekriegt. Ich merke, dass Stellenstop ist im ganzen Verlag. Bei allen Verlaegen eigentlich. Das hat nichts persoendlich mit denen zu tun. Ich kenne die nicht. Die kommen ja nicht zu mir und streichen mir den Lohn zusammen. Es gibt eben einfach Druck ueber die Chefredaktion. Die muss das dann ausbaden.

108

109 Die Chefredaktion wuerdest du eher als Management wahrnehmen oder als Journalist?

110 Der Chefredaktor ist korrumpiert. Fuer entweder den Bubenraum sich zu erfuellen oder fuer den grossen Lohn oder um in irgendwelche Lions-Clubs reinzugehen, laesst er sich zum Chefredaktor machen und denkt dann, er koenne den Kurs einer Zeitung, eines Mediums oder sonst einer Sache markant beeinflussen. Dabei in den meisten Faellen ist er einfach da fuer da zu schauen, dass das Budget nicht aus dem Ruder laeuft, dass die Inserenten einigermaßen bei der Stange bleiben und dass er die Reaktion managen kann. Publizistisch weiss ich nicht, ob die noch viel zu melden haben, in den meisten Faellen. Also jetzt bei Ringier sowieso nicht, beim Tagi auch nicht, dort muessen sie jetzt Konzepte umsetzen, die irgendein Berater gemacht hat, der Chefredaktor ist meistens auch kein so guter Journalist. Gute Journalisten sollten keine Chefredaktoren werden weil sie gehoeren dort nicht hin. Weil der Chefredaktor, der ein Zahlenmensch ist, war vermutlich kein guter Journalist und ein Chefredaktor, der ein Buchstabenmensch ist, der kann seinen Job nicht richtig machen.

111

112 Du wuerdest sagen, man ist entweder Zahlenmensch oder Buchstabenmensch?

113 Ja, die wenigsten sind beides. Es gibt schon solche. Aber das sind die wenigsten.

114

115 Ok. Und dann wuerde mich noch wunder nehmen, wenn du so die Ressorts anschaut, wo du findest, die einen sind ein bisschen so und die andern sind ein bisschen so?

116 Das einzige, was wirklich augenfaellig ist, ist zum Beispiel das Korrektorat. Zaehlt das auch?

117

118 Ja, erzuehl mal.

119 Das sieht man denen sofort an. Die haben so Baerte und so, das sind alles so Eremiten. Die haben immer Finken an, sind zurueckgezogen, scheu, schraeg, das sind Freaks. Wenn du die irgendwo hinstellst, weisst du sofort, das sind die Korrektoren.

120

121 Warum hast du das Gefuehl sind die so, wie sie sind?

122 Weil das so Menschen, die lieber zurueckgezogen sind, sagen wir mal soziophob sind, ein bisschen... soziophob trifft es wohl am besten. Dort sind sie gut aufgehoben, sie sind eine Abteilung, wo sie unter sich allein etwas machen koennen, sie muessen keine Verantwortung uebernehmen, fuer irgendwas. Sie sind einfach dort. Ein bisschen ein maschineller Job, wo sie mit jemandem zu tun haben muessen ausser mit den Buchstaben. Die treffen sich dort (...)

123

124 Sonst von den Ressorts her siehst du das nicht so?

125 Nein. Was man vielleicht sagen kann... also jetzt meinst du auf den ersten aeusserlichen Blick?

126

127 Ja, oder auch im Kontakt. Es kann beides sein.

128 Ja ich weiss doch nicht. Bei uns ist es einfach... ein bisschen sehr heterogen. Du kannst jetzt einfach sagen, die von der Kultur, die Feuilletonisten, sind einfach Schoengeister, oder? Die koennen schoen schreiben und so. Die haben meistens einen coolen (...), sehr distinguiert und so. Sie haben meistens auch eine sehr dezidierte Meinung zu etwas. Die kommen dann nicht in der Diskussion zusammen, irgendwie, um zu befruchten. Sie haben eine sehr dezidierte Meinung.

129

130 Warum ist das so?

131 Weil sie eben ein bisschen unsicher sind. Das habe ich ja schon gesagt. Sie verstecken sich so ein bisschen hinter ihrem Wissen. Und das funktioniert ja nur irgendwie dann als Stil, wenn es etwas Gefestigtes ist, was nicht mehr diskutierbar ist. Bei den Sportlern sind die meisten so Moechtegerns, die gerne mal etwas geworden waeren im Sport. Aber dann halt Sportjournalisten geworden sind. Nur, aeussert sich das irgendwie? Es aeussert sich nicht wirklich. Aeusserlich sind sie nicht viel sportlicher als andere, sie sind einfach reine Dienstleister quasi. Sie sind auch nicht wirklich kreativ, sie schreiben einfach irgendetwas, was passiert ist. Profane Berichterstattung. Aber ich koennte jetzt nicht sagen, was der Wesenszug von einem Sportjournalisten ist. Die sind ja wirklich aus allen Studiumsgattungen und sozial sonstigen Herkunftten zusammengemixt. Auslandredaktoren... ja, Auslandredaktoren (...) recht viel, sind recht Schoengeister, laufen immer sehr... bei denen hast du das Gefuehl sie behalten das Leben lang ein bisschen das akademische Denken.

132

133 Warum koennen die das?

134 Weil sie viele Buecher lesen muessen. Und weil nichts so ist, es ist nichts gesichert. Ich meine die sind ja nicht im Ausland, die sind ja da. Die muessen ja immer mit Quellen arbeiten, die im Ausland sind. Das ist nie wirklich ganz sicher, man kann sich nie auf etwas verlassen. Sie muessen immer diskutieren, wie etwas wirklich war.

135

136 Ein bisschen wie Geschichtsschreiber, oder?

137 Zum Beispiel. Ja...

- 138
139 Ok. Sonst noch?
140 Bundeshauskorrespondenten, die sind eigentlich, das ist ein inzestuoeses Pack, das 12, 14 Stunden arbeitet pro Tag, aber auch, man kann es nicht wirklich auf Charaktereigenschaften runterbrechen. Es hat alles dabei.
- 141
142 Gibt es denn ein Ressort, das einem deiner vorherigen Kriterien, Kategorien meine ich, klar entspricht? Oder wo du sagst, alle in dem Ressort sind ganz klar die? Oder ganz klar nicht die? Oder gibt es irgendwelche Ueberlappungen von den Ressorts und den Kategorien, die du vorhin genannt hast?
143 Ja, es gibt halt solche, wo sich die Ressorts auf einen Journalistentyp beschraenken, zum Beispiel beim Lifestyle.
- 144
145 Also das People-Ressort hat nur Lifestyle...
146 Weil jemand anderes wuerde es dort gar nicht aushalten. Ein Missionar hat dort nichts verloren. Der Missionar, der das ganze Versicherungswesen verbessern will, der hat im Lifestyle nichts verloren. Der Desk-Potatoe, den kann es ueberall geben und der Missionar ist hauptsaechlich wuerde ich sagen im Polit- und Wirtschaftsteil anzutreffen.
- 147
148 Das Lokale wuerdest du auch zum Politteil zaehlen?
149 Das Lokale wuerde ich auch zum Politteil zaehlen, stimmt beim Lokalen ist der Missionar sicher auch gut vertreten. Bei den Lokalpolitikern.
- 150
151 Ok, dann habe ich da mal so verschiedene Aspekte aufgeschrieben. Mich wuerde wunder nehmen, wenn du dir ueberlegst, die Persoenlichkeit des einzelnen Journalisten, wo hast du das Gefuehl kann die Einfluss haben bei diesen Punkten, worauf kann sie sich auswirken. Wenn du etwas siehst, wo du findest, dort zum Beispiel, dann versuche zu erklaren, wo du einen Einfluss siehst oder einen Impact von der Persoenlichkeit des Einzelnen.
152 Also sicher beim Umgangston, bei der Stimmung, dem Klima auf der Redaktion. Wenn du 50 Missionare hast, die sind ja relativ humorlos, per definitionem, dann gute Nacht, oder.
- 153
154 Also wuerdest du sagen, nur kurz um nachzufragen, braucht einen Mix von all diesen vier Typen, damit eine Redaktion funktioniert?
155 Das ist so. Du musst halt wissen, was du willst. Wenn du ein staubtrockenes Missionarenblatt willst, dann nimmst du 50 Missionare. Dann stoert das nicht. Wenn du eine Belegschaft willst, wo eine ein bisschen vernuenftige Stimmung herrscht, dann hast du einen Mix, das kommt dann bestimmt besser raus. Das ist ja klar.
- 156
157 Welche Redaktion wuerde am besten funktionieren oder waere am tollsten vom Umgangston her, wenn sie aus welchen Dings bestehen wuerde? Aus einem Mix oder aus einer bestimmten Gruppe?
158 Aus allen, aber irgendwie es muss ein guter Mix sein, es duerfen nicht die inen oder andern ueberwiegen. Weil dann bei Diskussionen die einen abgewuergt werden. Dann bist du bei Input/Themenwahl. Dann kommen die nie durch. Dann stimmt am Schluss auch der Mix nicht mehr in einer Publikation. Es muss von allen etwa gleich viel haben oder alle muessen gleich grossen Einfluss haben. Und du brauchst Maenner und Frauen. Das ist auch noch wichtig. Ich habe so ein bisschen das Gefuehl die Frauen sterben aus im Journalismus. Vielleicht meine auch nur ich das.
- 159
160 Warum hast du das Gefuehl ist das so?
161 Ja, ich bin jetzt in einem Ressort, wo es keine einzige Frau hat. Ich bin auf einer Redaktion, wo es sehr wenig Frauen hat. Wir haben jetzt eine Inlandredaktorin gesucht, es gibt keine. Es gibt eine, die will aber nicht kommen. Und dann ist vorbei... Bei Wertung/Urteil/Kommentar ist klar, wenn einer Missionar ist, dann hat er immer eine sehr dezidierte Meinung und tut die auch kund und ist auch ueberzeugt davon, dass er die gut vertreten kann und dass er das Recht hat, die Leute zu belehren, was sie meinen sollen und deren Meinung beeinflussen. Beim Primeur-Jaeger ist das nicht so, den interessiert das nicht, der schreibt meistens irgendwelche Wischiwaschi-Kommentare oder so. Ja niemanden veraergern und so...
- 162
163 Warum schreibt er Wischiwaschi-Kommentare? Weil er keine Meinung hat?
164 Nein, aber er hat nicht so ein festgefuegtes Wertesystem. Er ist eher so sprunghaft. Ihm geht es um die Geschichte. Ihm ist es egal ob das neue Krankenversicherungsgesetz die und die Benachteiligten hat, warum und warum nicht. Die grossen Zusammenhaenge sind nicht so wichtig, das interessiert ihn nicht sonderlich. Und sonst, der Rest, was ist dort? Bei Input/Themenwahl ist es eher so das Interesse, das jemand hat. Es kommt nicht auf die Persoenlichkeit an. Ansatz/Art der Umsetzung / Wahl der Textform... das ist alles handwerkliches Zeug.
- 165
166 Was heisst handwerklich, das heisst wie der... da musst du das Handwerk befolgen, da kann man die Persoenlichkeit nicht reinbringen, deiner Meinung nach.
167 Ja du kannst einfach auswaehlen, oder. Grundsaeztlich kannst du mit jeder Textform, jede Textform bezweckt etwas Anderes. Willst du jemanden portraetieren, willst du jemanden glossieren, willst du eine Nachricht vermitteln oder willst du...
- 168
169 Aber hier koennte man sagen, dass wenn einer immer Portraet waehlt, das sagt etwas ueber ihn und seine Persoenlichkeit aus.
170 Ja, es gibt halt solche, die...
171
172 Ja, jetzt eine These. Ich bin jemand, der sich fuer Menschen interessiert und bin menschenbezogen, ich waehle darum beispielsweise die Portraetform, wenn ich ueber etwas schreiben moechte. Also das ist jetzt nur so ein Beispiel.

- 173 Ja, dann musst du immer Portraits schreiben ja.
174
175 Aber das waere ja ein moeglicher Einfluss. Oder findest du das erledigt sich eh meistens vom Thema her oder es wird eh meistens vom Thema bestimmt, die Form, die du waelchst.
176 Ja, es faengt ja schon beim Input an.
177
178 Was faengt beim Input an?
179 Was du machen willst. Ich finde sich fuer Menschen interessieren ist ja keine Charaktereigenschaft. (Tapeunterbruch).
180
181 Weisst du mir geht es wie darum, du kannst das eine Thema vorschlagen oder das andere. Hat das mit Persoenlichkeit zu tun oder nicht?
182 Ja, letztendlich schon.
183
184 Oder du kannst die eine Textform waelhen oder die andere. Kann man damit die Persoenlichkeit ausdruecken, in der Wahl der Textform oder in der Recherche? Wo recherchieren Leute, die andere Persoenlichkeit haben, anders? Das ist so das, was mich interessiert.
185 Es faengt schon frueher an. Sagen wir mal, wenn deine Persoenlichkeit determiniert, was fuer ein Journalist du wirst. Wenn du jetzt ein Lifestyle-Journalist wirst, dann hast du gar keine andere Wahl als bei der Themenwahl oder beim Input irgend etwas wie duenn oder dick muessen jetzt die Hosen sein, es geht dann gar nicht anders. Und nachher bei der Wahl der Textform, bei der Art der Umsetzung. Das ist Handwerk und das kommt auf die Vorlieben darauf an. Und bei der Recherche kann man es ueberhaupt nicht sagen, oder? Ich meine es gibt Recherchen, die schwierig sind, es gibt Recherchen, die einfach sind, es gibt Recherchen, wo man Tricks anwenden muss, es gibt solche, wo man keine Tricks anwenden muss. Ein Lifestyle-Journalist, der ueber Lippenstift schreiben muss, der schreibt allen Lippenstift-Herstellern ein Mail, er muesse etwas ueber Lippenstift schreiben und dann schreibt er, was die ihm schreiben. Ein Wirtschaftsjournalist, der wissen will, wieviel Bonus die UBS zahlt, geht irgendwie mit 20 Investmentbankern reden, off the record, das ist eine andere Art. Von dem her haengt es sicher zusammen.
186
187 Aber du glaubst in dem Fall die Persoenlichkeit determiniert ein bisschen, welche Form von Journalist man wird in den vier Grundformen und dass es sich dann ein bisschen vom Thema her ergibt, wie man vorgeht. Verstehe ich das richtig?
188 Auf den Gegenstand kommt es hauptsaechlich drauf an, das ist sicher so.
189
190 Und der Missionar oder so oder der, der ueber die UBS schreibt, kann es eher so oder anders machen? Oder ist das dann hauptsaechlich uebers Thema bestimmt, wie man etwas angeht?
191 Da muesste man eigentlich den Nachrichtentext nehmen, (...) kein konkret (...) wenn er etwas bringen will. Er soll den Nachrichtentext nehmen. (...) eigentlich nicht. Oder? Desgleichen der Nachrichtenjournalist. Der muss ja auch Nachrichten bringen.
192
193 Ja. Als letztes wuerde mich noch wunder nehmen, bei so Sitzungen, Redaktionssitzungen oder so, wo man so diskutiert, was kommt am naechsten Tag ins Blatt oder so, wie ist da... gibt es da so eine Sitzungsdynamik? Versuche mir die zu beschreiben, gibt es zum Beispiel Diskussionen, die immer wieder stattfinden zwischen Leuten von den vier Formen?
194 Ja, das gibt es natuerlich. Einerseits hast du die Missionare, denen ist es wichtig, ihre Botschaft rueberzubringen, dann hast du die Primeur-Jaeger, denen ist die Sensation wichtig und der Primeur ist wichtig, dann hast du den Desk-Potatoe, der die Zeitung machen muss, zum Beispiel, weil er Dienstchef ist...
195
196 Wie argumentieren die den jeweils oder was haben die fuer Anliegen oder was gibt es fuer regemaessige Uneinigkeiten oder so?
197 Die regemaessigen Uneinigkeiten beziehen sich dann meistens auf den Nachrichtenwert einer Geschichte und... ist das nicht viel zu boulevardesk, muessen wir uns nicht abheben von den Gratiszeitungen und vom Boulevard? Das sind dann so die grossen Schienen. Und mit dem, das ist dann so die Keule. Die Keule fuer die Geschichte ist immer, es ist nicht neu, es ist zu boulevardesk, es sagt keiner vom Bundesamt etwas dazu, es ist nicht relevant, es sind zu wenig Leute betroffen.
198
199 Und wer bringt die Keule?
200 Meistens, boeserweise muss man sagen, meistens der Missionar, weil er moeglichst viel Platz haben moechte fuer seine Geschichte, um seine Mission zu erfuehlen. Das ist auffallend. Der Missionar ist ja wie noch, weil er so ernsthaft, serioes und diszipliniert ist in seiner Mission, ist er der, der immer die Seriositaet der Zeitung hoch halten muss. Und dann kommen dann so die Keulen. Und das sichere Gegenargument ist, aber das interessiert doch die Leute. Das kannst du dann nicht belegen.
201
202 Das bringt dann der News-Junkie? Oder wer bringt das?
203 Das bringt der Primeur-Jaeger, der das Studium nicht abgeschlossen hat und irgendwie mit Taxifahrer und Velokurieren spricht, was der Missionar nicht macht, weil er hat meistens doktoriert und...
204
205 Also ein bisschen einer, der naecher beim Volk ist, willst du das damit sagen? Oder was heisst das genau, der eine spricht mit dem Taxifahrer und der andere nicht?
206 Genau das. Ich rede noch teilweise mit Taxifahrern. Ich gehe in schlimme Kneipen. Meine Frau ist Krankenschwester. Das finde ich jetzt einen Unterschied als wenn du Doktor-Doktor bist und mit einem anderen Doktor verheiratet bist. Und im Lions-Club ein bisschen essen gehst. Dann hast du andere Bezugsgruppen.

- 207
208 Also so jemand wie du kann dann eher fuer sich claimen zu wissen, was der Leser will im Gegensatz zum Doktor-Doktor im Lions-Club?
- 209 Ja. Aber das ist nicht der Punkt. Das Problem ist, dass das dem Missionar scheissegal ist, was der Leser will. Er will ja nur seine Botschaft rüberbringen. Der muss eine Mission erfüllen, was auch immer sie ist. Und darum ist ihm das eigentlich egal, Hauptsache er hat Platz in der Zeitung. Mit was fuer einem Argument, dass er dann Geschichten abkeult ist... aber das ist die Grunddiskussion, kommt eine Geschichte ins Blatt oder nicht und das ist letztendlich eine Diskussion um Nachrichtenwert, oder? Eigentlich ist es definiert...
- 210
211 Gibt es auch unsachliche Diskussionen, die eigentlich nichts mit dem Journalismus zu tun haben aber trotzdem immer wieder stattfinden? Oder gibt es Dinge, die dir auffallen, dass sie immer wieder passieren, obwohl sie eigentlich voellig nichts mit der Zeitung zu tun haben? Regelmässige Unsachlichkeiten oder Emotionalitaeten?
- 212 Also jetzt beim Tagi nicht.
- 213
214 Hast du das woanders erlebt?
- 215 Nein, sonst eigentlich auch nicht. Nein, aber ich war auch noch nie auf einer Redaktion, wo wirklich schlechte Stimmung war, wo sich die Leute wirklich auf den Sack gegangen sind. Kann schon sein, dass es das dort gibt. Aber letztendlich geht es immer ums Produkt in einer Diskussion.
- 216
217 Nur weil du vorhin so die Profilneurose erwaeht hast. Und bei der Profilneurose geht es eben nicht ums Produkt sondern darum sich selbst zu profilieren.
- 218 Nein, weil letztendlich brauchst du den Mix von allem, du brauchst den Mix des Missionars, der etwas in die Zeitung schreibt, du brauchst den mit der Profilneurose, du brauchst den Schoenschreiber, weil nur dann hast du eine Zeitung, in der es fuer alle Leser etwas dabei hat. Darum habe ich gesagt der Boulevardjournalist... du kannst sagen das ist ethisch wertbar, kannst du sagen, ist voellig scheisse, weil die gehen Witwen schuetteln, gehen Muetter, die ihr Kind verloren haben belaeistigen, aber du kannst sagen, das was am Schluss rauskommt, ist etwas, was gelesen wird also hat es quasi den Zweck erfuellt. Es wird nicht gewertet. Du musst alle Gattungen irgendwo unterbringen und das ist auch allen bewusst, darum bleibt es auf einer sachlichen Ebene. Man sagt schon zum Missionar, aber schau das Krankenversicherungsgesetz haben wir so langsam gesehen oder so, das ist schon nicht sachlich, aber das ist auch kein Problem. Ist ja auch nicht etwas, was Dauerzustand ist.
- 219
220 Das heisst aber abschliessend du wuerdest sagen, dass... so wie ich dich verstehe du gehst nicht davon aus, dass es eine allgemeine Persoenlichkeit gibt von allen Journalisten, aber dass es diese Gruppen gibt, dass es wie drum wichtig ist, oder dass Persoenlichkeit darum relevant ist fuer den Journalismus weil es wichtig ist, dass verschiedene Arten auf einer Redaktion vorfindbar sind. Ist das so... so habe ich dich jetzt verstanden.
- 221 Nicht fuer den Journalismus. So weit wuerde ich nicht gehen, aber fuer das Produkt.
- 222
223 Was ist der Unterschied zwischen dem journalistischen Produkt und dem Journalismus?
- 224 Journalismus... das ist irgendwie eine zu grosse Einheit. So quasi ein ganzes System. Ich glaube ob der Journalismus gut oder schlecht ist, haengt nicht von den Leuten ab, was die fuer eine Persoenlichkeit haben, die, die das Zeug machen. Das haengt von anderen Faktoren ab. Von den Managern zum Beispiel, von den Verlegern.
- 225
226 Aber die Zeitung am naechsten Tag, die haengt davon ab, hast du das Gefuehl?
- 227 Die haengt sehr davon ab. Wie das zusammengesetzt ist und dass du die richtige Zusammensetzung hast. Und dass du von all denen, das waren ja ein bisschen neurotische Profile, die ich genannt habe, dass du von all den neurotischen Profilen, dass du die alle drin hast. Der In-sich-gekehrte, der Extrovertierte, den Serioesen, den Spassvogel, den Mann, die Frau, du musst sie alle drin haben, damit das Produkt gut ist. Weil nur dann glaube ich, wenn das Team gut durchmischt ist, hast du eine gute Stimmung, die Leute gehen gern arbeiten und arbeiten gut. Es ist so profan.
- 228
229 Ah es geht um die Stimmung auf der Redaktion oder geht es darum, dass sich die einzelnen Persoenlichkeiten niederschlagen auf... in die Artikel oder so.
- 230 Das ist beides.
- 231
232 Beides.
- 233 Das schliesst sich ja nicht aus.
- 234
235

P 3: ANDREAS

Path: C:\Dokumente und Einstellungen\Annette Müller\Eigene Dateien\DissWind...\Bert.rtf
Media: RICHTEXT

Printed: 2010-05-24T14:51:30
By: Super

From HU: backup of Dissprojekt ohne Codes
HU-Path: [C:\Dokumente und Einstellungen\Annette M...\backup of Dissprojekt ohne Codes.hpr6]

Codes: 0

Memos: 0

Quotations: 38

Families: Wenig Berufserfahrung
Wenig Berufserfahrung

Comment: <none>

- 001 Zuerst wuerde mich Wunder nehmen, dass du versuchst die Persoenlichkeit von Journalisten zu beschreiben, mal so wirklich verallgemeinend. Wir kommen nachher dazu das zu differenzieren. Im Kontakt bei der Arbeit oder auf den vielen Redaktionen wo du warst, was hast du fuer einen Eindruck, gibt es da etwas Gemeinsames?
- 002 Wichtiger Charakterzug ist sicher die Eitelkeit oder sagen wir es so, die Ueberzeugtheit, dass der Job, den man macht, sehr wichtig ist und das Bestreben, dass man darin sehr gut ist. Aus dem heraus kommt dann wieder, wenn man nicht so gut ist oder wenn man einen schlechten Artikel schreibt, eine grosse Enttauschung und dann ein Gemotze ueber den Job. Also es ist so sehr... Entweder fuehlt man sich sehr geil oder man fuehlt sich sehr beschissen. Das hat mit der hohen Wertschaetzung zu tun, die man seinem Job gegenueber mitbringt, wuerde ich sagen.
- 003
- 004 Das heisst eine ausgepraegte Ambivalenz der eigenen Arbeit gegenueber?
- 005 Genau.
- 006
- 007 Und wuerdest du das als eine Persoenlichkeitseigenschaft bezeichnen oder womit hat das zu tun, denkst du?
- 008 Ich glaube es hat eher mit dem Beruf selber zu tun. Mit dem Umfeld. Dass wenn man Journalist wird, dass man dem eine sehr hohe Wertschaetzung von Anfang an entgegen bringt und dann sehr empfindlich reagiert, wenn etwas nicht an klappt. Aber mit der Persoenlichkeit eigentlich nicht.
- 009
- 010 Eitelkeit ist nicht etwas, wo du denkst, das bringt man von vornherein mit oder so?
- 011 Nein, ich glaube nicht alle. Wahrscheinlich... Nein eigentlich nicht. Der Beruf selber macht relativ eitel. Auch weil man halt sehr oeffentlich ist oder man das Gefuehl hat, man sei sehr oeffentlich. Meistens nimmt es ja gar niemand wahr. Persoenlich hat man das Gefuehl, oh nein, jetzt habe ich einen Scheiss geschrieben und alle merkens. Das (bewirkt) zur Selbstbezogenheit, die sich dann in Eitelkeit ausdrueckt.
- 012
- 013 Sonst wenn man jetzt so Erscheinungsweisen oder andere Eigenschaften oder Charakter anschaut. Faellt dir sonst noch etwas ein, das nebst Eitelkeit koennte...
- 014 Also Erscheinungsweisen finde ich immer interessant, dass die aeltern Journalisten, die sind extrem modeunbewusst. Die ziehen sich alle scheisse an. Wirklich, beim Tagi ist das sehr auffaellig. Da hat man wirklich das Gefuehl, denen ist es voellig egal, wie die rumlaufen. Was aber nicht mit einem schmalen Selbstbewusstsein korreliert. Aber ich glaube es hat irgendwie damit zu tun, dass sie sich als inhaltliche Menschen verstehen. Und es drum nicht noetig haben sich modisch zu kleiden. Aber bei den Juengeren ist es nicht mehr so. Die Juengeren sind eher, die wollen mit ihrem Auftreten irgendwie ihren Beruf repraesentieren. Also jetzt im Bezug auf das Auftreten.
- 015
- 016 Wo machst du die Grenze? Was ist jung, was ist alt?
- 017 Ja, ich wuerde sagen: Bis 40 und nach 40. Ich habe das Gefuehl die, die schon laenger als 10 Jahre dabei sind, also die, die vor den ganzen Gratiszeitungszeux schon gearbeitet haben, die haben so ein sehr herrschaftliches Verstaendnis von Journalismus. Weil sie halt schon lange dabei sind und es frueher weniger Zeitungen gab und weil ihre Meinung wirklich sehr wichtig war. Wichtiger jetzt zumindest.
- 018
- 019 Glaubst du es gibt allgemein in der Art oder in der Zusammensetzung der Journalisten wie sie so sind, eine Zaesur, wie du schilderst, mit dem Einbruch der Gratiszeitungen von vorher und nachher?
- 020 Das ist mein Eindruck. Das drueckt sich auch in der Arbeitsweise aus. Vor-Gratiszeitungsjournalisten zum Beispiel, dass sie es eine Zumutung finden, jeden Tag einen Artikel zu schreiben und Nach-Gratiszeitungsjournalisten das voellig gerechtfertigt. Ein gerechtfertigter Anspruch finden.
- 021
- 022 Und Eitelkeit ist bei beiden gleich gross ausgepraegt?
- 023 Eitelkeit wuerde ich sagen ist bei den Alten noch groesser. Weil die halt wirklich erlebt haben, dass es nur zwei Zeitungen gegeben hat und dass ihr Wort noch viel wichtiger ist. Also jetzt sind sie ja nur noch eine Stimme unter hunderten. Und frueher waren sie eine Stimme unter zwanzig oder so. Ich glaube die haben wirklich erlebt, das ist mein Eindruck, ich war nicht dabei, die haben erlebt dass Politiker sich wieder gemeldet haben auf ihre Artikel und dass sie wirklich das Gefuehl hatten zumindest, dass sie so ein bisschen die politische Agenda mitbestimmen. Was einen natuerlich sich sehr wichtig vorkommen laesst.
- 024
- 025 Und wenn du jetzt vergleichst wer frueher Journalist wurde zu dieser Zeit, die alte Generation, und wer wird heute Journalist. Sind das im Pool von allen Berufen, die man waehlen kann oder von allen Menschen, sind das andere Leute dann?
- 026 Kann ich schlecht beurteilen. Ich weiss nicht warum dass die frueher Journalisten geworden sind. Das Komische ist, das hoert man ja von frueher, dass Journalisten eigentlich nicht so einen guten Ruf hatten. Dass es nicht so ein In-Beruf war. Und dass es relativ einfach war, nach dem Studium Journalist zu werden. Das ist ja heute eigentlich nicht mehr so. Heute wenn man bei einer Zeitung ist, hat man eher das Gefuehl, boah cool, man hats geschafft. Das ist frueher nicht so extrem gewesen. Frueher hat man glaubs eher das Gefuehl gehabt, ein bisschen die Versager werden Journalisten, die, die sie in der Wirtschaft nicht wollen. Die schreiben halt dann noch ein bisschen. Aber das kann ich nicht beurteilen. Und heute...
- 027
- 028 Was ja eigentlich gegenlaeufig ist zu der Eitelkeit, die du vorhin beschrieben hast.
- 029 Nein, das kann sich ja auch ergaenzen. Weil wenn man den Eindruck gehabt hat, dass wird dann mit hoher Eitelkeit gekontert. Mit der Ueberschaetzung der eigenen Wichtigkeit. Aber das ist jetzt wirklich reine Spekulation.
- 030
- 031 Ja ok, und die heutigen...das waeren in dem Sinn Leute, die sich durchsetzen mussten? Wir wuerdest du die Jungen

- beschreiben, versuch die Jungen ein bisschen naeher zu charakterisieren, mit ein paar Facetten, was so Eigenschaften, Auftreten, besondere Faehigkeiten betrifft.
- 032 Das ist jetzt sehr schwierig. Ich kenn gar nicht so viel junge. Die jungen, die ich kenne, die sind eher so, tja, auch so ein bisschen zufaellig reingerutscht, von denen die jetzt ich kennen. Nicht so, dass sie schon das ganze Leben Journalisten werden wollten. Sie haben es noch laessig gefunden, das Schreiben, und sind sie irgendwie in dem Beruf gelandet. Aber sonst... Es ist eben schwierig. Es gibt gewisse, die nehmen ihren Beruf extrem wichtig, zum Beispiel D.T. von 20 Minuten. Der hat so die Manier von einem Alten. Der hat so das Gefuehl Primeur und sehr wichtig, was ich schreibe... Dann gibt es die, die es ein bisschen lockerer sehen und sich eigentlich permanent ueber ihre Arbeit lustig machen weil sie irgendwie merken, dass es eigentlich denen Anspruechen, die man hat, nicht genuegt und das dann mit leichtem Zynismus kompensieren.
- 033 Ist Zynismus bei den Juengern staerker ausgepraegt als bei den Alten?
- 034 Ja, ich wuerde sagen. Ist mein Eindruck zumindest beim Tagi. Die Alten sind ueberhaupt nicht zynisch. Die Alten haben eine viel hoehere Wertschaetzung, auch vielleicht aus der Vergangenheit, von ihrer Arbeit. Die Juengeren haben eher das Gefuehl, jaja, schreiben wir wieder mal etwas. Es gibt natuerlich auch alte zynische. Aber beim Tagi sind die erstaunlich gering von der Anzahl her.
- 036 Und wenn du vergleichst. Der Sterotyp den man hat oder im Film oder in Romanen vermittelt wird vom Journalist im Bezug auf seine Persoenlichkeit und der Realitaet, wie du sie erlebst. Nicht nur beim Tagi.
- 037 In den Filmen sind sie ja alle so Workaholics, saufende Alkis, die aber die ganze Zeit im Buero sitzen und sich in einen Artikel verbeissen und nachher eine Regierung zu Fall bringen. Das ist so das Klischee. Das ist bei uns heute ueberhaupt nicht mehr so. Es gibt zwar relativ viel, die rauchen. Aber so das Verbissene ist glaube ich nicht mehr da. Dass wirklich die Leute das Gefuehl haben, jetzt muss ich irgendwo dranbleiben. Es ist nicht so. Eher so Tag zu Tag zu Tag. Ich wuerde sagen, im Film haben die ja immer alle so ein Bewusstsein von einem hoeheren Auftrag, den sie erfuellen. Ich glaube, das fehlt den heutigen Journalisten, zumindest in der Schweiz. Sie haben nicht das Gefuehl, sie muessten eine Regierung zu Fall bringen oder so.
- 039 Heisst das auch sie sind weniger leidenschaftlich?
- 040 Ja, das ist mein Eindruck, ja dass sie weniger leidenschaftlich sind, zumindest als im Film dargestellt. Auch weniger bereit so viel zu arbeiten, zumindest im Tagi ist der Gewerkschaftsgeist relativ streng. Wenn man laenger als 19 Uhr arbeiten muss, rufen alle aus. Da wuerde niemand eine Nachtschicht machen und sich damit bruesten. Aber das weiss ich nicht, wie es bei anderen Zeitungen ist.
- 042 Du hast auch noch beim Tagblatt gearbeitet.
- 043 Dort war es noch viel weniger so. Dort war es halt so, weil es eine kleine Zeitung ist. Dort hat man eh das Gefuehl, man sei voellig unbedeutend. Die Leidenschaftlichkeit kann auch gar nie entstehen. Weil man von Anfang an weiss, wenn man etwas schreibt, liest es gar niemand, von dem her.
- 045 Wuerdest du Leidenschaft in direkten Bezug setzen zu Bedeutung oder Relevanz oder etwas bewirken koennen.
- 046 Ja, wenn man das Gefuehl hat, man koenne etwas bewirken, dann tut man der Aufgabe auch mehr Leidenschaft, steckt man mehr Leidenschaft in sie. Als wenn man das Gefuehl hat, jaja, ist noch nett, was ich geschrieben habe, aber nicht wirklich wichtig.
- 048 Dich selber wuerdest du als typischen Journalist sehen, wenn du jetzt die Aeusserungen nimmst, die du vorher gemacht hast? Oder wo differenzierst du jetzt und sagst, nein das pass ich eigentlich nicht dazu.
- 049 Von mir aus gesehen gibt es grob gesagt unter den Jungen zwei Typen von Journalisten. Es gibt die, die gern schreiben und die, die gern recherchieren. Ich gehoere zu denen die gern schreiben, aus dem folgt, dass ich nicht so gerne recherchiere. Und es gibt das Umgekehrte, solche die extrem gern telefonieren, die es aber hassen, zum Schreiben. Ich gehoere zu denen die gern schreiben, das heisst, dass ich nicht so gerne telefoniere.
- 051 Dann waerst du schon typisch, aber du gehoerst zur einen Gruppe.
- 052 Genau. Zu dieser Gruppe gehoer ich sicher, das heisst, dass dort Schreiben einen hohen Stellenwert hat und die es sehr gern machen, die aber vielleicht nicht so viel Hartnaeckigkeit haben bei etwas Nachrechieren.
- 054 Das ist jetzt auf Taetigkeit bezogen. Noch schnell eine Nachfrage: Bei den Alten gibt es diese Unterscheidung nicht zwischen Schreiber und Recherchierer? Weil du vorhin gesagt hast bei den Jungen.
- 055 Ja bei den Jungen... Bei den Alten habe ich den Einblick weniger. Nein ich habe das Gefuehl dort gibt es ein ganzheitlicheres Bild. Vielleicht taesucht es mich auch. Ist aber mein Eindruck, dass die Trennung nicht so stark ist. Aber ich glaub, fruher musste man gar nicht so recherchieren, das ist mein Eindruck zumindest. Du hast zwei Telefone gemacht, dann haben die Leute einem alles erzaehlt und dann hatte man einen geilen Artikel.
- 057 Womit hat das zu tun, dass die einen gern schreiben und recherchieren, wenn man es jetzt ein wenig von der Taetigkeit wegnimmt und wir uns auf die Persoenlichkeit gehen? Was sind die Faktoren dahinter, dass die einen lieber das machen oder koennen und die andern nicht?
- 058 Faktoren sind einfach Praeferenzen, die man gern macht. Entweder hat man quasi so einen detektivischen Charakterzug und findet drum passe Journalismus zu mir. Oder man hat eine pseudoliterarischen Charakterzug und findet drum passe Journalismus zu mir. Beide landen auf derselben Redaktion.

- 060
061 Können es die Detektive und die Schriftsteller miteinander oder haben die...?
062 Teilweise schon. Sie beneiden sich halt immer ein bisschen. Die Detektive beneiden die Schreiber um ihre, wenn sie es wirklich haben, ihre Fähigkeiten, und umgekehrt.
- 063
064 Du siehst dich eher als Literat?
065 Ja, ich bin eher auf der Schiene. Ich bin nicht so ein guter Rechercheur. Man merkt es auch einem Text an, was fuer ein Typ ihn geschrieben hat. Zum Beispiel da der M. der hasst glaub schreiben.
- 066
067 Das ist mehr der Rechercheur.
068 Und eben. Das sind zwei voellig zwei verschiedene Zugaenge zum Beruf...- ich weiss nicht, sind Neigungen Charakterzuge?
- 069
070 Ja, kann man so sehen.
071 Gewisse haben halt Neigung zum Literarischen und landen darum, andere haben die Neigung zum Aufklaererisch-Detektivischen.
- 072
073 Was hast du das Gefuehl ist im Moment mehr gefragt?
074 Bei den Gratiszeitungen ist sicher das Aufklaererisch-Detektivische mehr gefragt. Weil dort ist ja die Qualitaet von einem Text, also ein 40-Zeiler auch wenn die scheisse geschrieben sind, dann hat ein Produzent eine halbe Stunde und dann verhebt es rein sprachlich. Also von dem her sind dort sicher die Detektivischen mehr gefragt. Aber jetzt wahrscheinlich zum Beispiel beim Tagi sind beide gefragt. Je nachdem was fuer Gefaesse man fuellt, das wird auch benutzt, es wird gesagt, dass es wichtig sei, dass gut geschrieben wird und so weiter. Haengt woh auchl vom Medium ab. Idealerweise beherrscht man wohl beides. Das gibt es wohl relativ wenig, wuerde ich sagen.
- 075
076 Du mit deiner Charaktertypologie oder so wie du bist, hattest du manchmal schon Zweifel, ob du in den Journalismus passt oder zu den Journalisten passt?
077 Ja natuerlich, eben weil ich Motivationsschwierigkeiten haben, umherzutelefonieren. Weil ich teils auch schon Dinge wusste, wo ich gefunden haette, wo ich gefunden, das waere jetzt super, wo ich aber auch wusste ich muesste jetzt sehr viel herumtelefonieren, bis ich es irgendwie beweisen kann. Das hat mich dann einfach angeschissen. Das ist ja eigentlich ein grundsatzliches journalistisches Versagen wenn man eigentlich etwas weiss und zu faul ist dem nachzugehen. Von dem her habe ich das oft. Aber wenn ich aber eine Reportage schreibe, habe ich das ueberhaupt nicht und habe das Gefuehl doch, das ist ein super Beruf. Das haengt von der momentanen Aufgabe ab, wie ich dazu stehe.
- 078
079 Welche sind eitler. Literaten oder Detektive?
080 Schwierig zu sagen. Sind halt beide ein eitles Feld. Literaten sind eitel, wenn es um ihre Sprache geht. Wenn man sagt, das ist schlecht geschrieben oder der Einstieg ist scheisse, Detektive wie der S. sind eitel, wenn man sagt, es stimme nicht. Fuer sie ist das Schlachtfeld der Eitelkeit die Fakten, und bei den andern die Sprache. Auf diesen Feldern reagieren aber beide etwa gleich empfindlich.
- 081
082 Bevor wir noch zu einer anderen Frage uebergehen, was glaubst du im Vergleich jetzt zu einem anderen Beruf oder versuch, nein genau...versuche mal Journalisten abzugrenzen zu einem sonstigen Beruf?
083 Ich habe etwa seit 10 Jahren nicht mehr in einem andern Beruf gearbeitet, von dem her, nein nicht 10, aber 8...
- 084
085 Hast du ueberhaupt schon mal?
086 Ja, nur so aushilfemaessig. Richtig gearbeitet habe ich eigentlich nie anders. Von dem her habe ich wie, aber ich kann es wie.... Ich kenne vor allem Architekten. Und dort muss ich sagen, eigentlich ist es ja ein aehnlicher Beruf, Architekt und Journalismus. So etwas, das man aus einer Berufung heraus macht. Wobei bei Architekten die Berufung voellig ungebrochen ist, bei den meisten zumindest, gibt es bei den Journalisten so grosse Zweifler, ob dies das Richtige ist und aus dem heraus auch eine Bequemlichkeit, dass man nicht bereit ist ...also Bequemlichkeit ist voellig in Ordnung, ich meine arbeitsethisch angesehen, dass man nicht bereit ist bis 22 Uhr zu arbeiten. Es ist ein Berufsberuf aber mit Vorbehalt. Vor allem im Vergleich zu Architekten. Was ich auch erstaunlich finde, dass Journalisten nicht so, sich keine optische..., wie soll ich sagen, kein einheitliches Erscheinungsbild versucht sind zu geben. Sonst haben ja viele solche Berufsberufe Kleidungs-codes, die dann alle erfuellen.
- 087
088 Der schwarze Rollkragenpullover bei Architekten?
089 Genau, jetzt ganz einfach ausgedrueckt. Das gibt es bei den Journalisten komischerweise nicht. Ausser... vielleicht hat sie frueher darin bestanden, dass man sich einen Scheiss um Mode schert. Das ist vielleicht auch so eine...
- 090
091 Eine Anti-haltung?
092 Genau aus Anti-Haltung. Wenn sie so sagen, uns ist so oberflaechliches Zeug voellig egal. Aber das ist jetzt reine Spekulation von mir.
- 093
094 Warum waere es so, dass sich die Jungen mehr darum kuemern? Wie wandelt das?
095 Die Jungen, ich habe das Gefuehl, die Jungen..., wahrscheinlich haben die Alten sich nicht so mit der anderen kreativen Szene muessen, haben sich nicht so mit der anderen kreativen Szene konkurriert. Mehr so mit der Geschaefswelt. Darum war Scheisse angezogen zu sein es ein ziemlich deutliches Statements. Die jungen Journalisten haben vielleicht mehr das

Gefuehl sie muessten mit...sie sehen sich auf einer aehnlichen Ebene wie Kuenstler, oder Architekten oder Musiker. Und sind darum auch bemueht sich optisch abzuheben.

096

097 Mehr so Szenis dann?

098

Einfach so, sie haben irgendwie das Bemuehen ihren Beruf, den sie schaurig gut finden, auch gegen Aussen zu zeigen.

099

100 Glaubst du, wenn du bei Architekten die Homogenitaet untereinander anschaust und bei den Journalisten, hast du das Gefuehl die Journalisten sind eine besonders homogene Gruppe oder eine besonders heterogene?

101

Sie sind sicher nie so homogen wie die Architekten, rein auch schon von den sehr vielen Genres her, die es gibt. Nur schon im Print, zum Beispiel, wer bei der Annabelle, weiss auch nicht... Lifestylegeschichten schreibt hat, der mit einem Regionaljournalist, ausser dass beide schreiben, relativ wenig zu tun. Ich weiss nicht wie das bei andern Berufen ist, die man trotzdem als Einheit anschaut von Aussen. Aber ich habe das Gefuehl rein von der Taetigkeit her ist es schwierig, weil halt alle etwas voellig anderes machen, ist es schwierig sich als homogener Beruf...

102

103 ...selber zu sehen.

104

Ja genau.

105

106 Wenn wir jetzt differenzieren wollen: Du hast vorhin Alte und Junge als Gruppe genannt oder Detektive und Literaten. Wenn du jetzt mal die gesamte Gruppe der Printjournalisten nimmst und strukturieren muesstest, in Subgruppen aufzudoeseln, was faellt dir zuerst ein. Vorhin hast du ja als Beispiel den Annabelle Lifestyle und den Lokaljournalist genommen, was koennte man so fuer Clusters machen, die man gegeneinander abgrenzen kann? Auf die Persoenlichkeit bezogen, wie sie so sind, halt.

107

Die modebewussten und die nicht-bewussten... Es ist noch schwierig. Die Ruhigen und die mit der grossen Klappe. Das finde ich auch noch einen grossen Unterschied. Es gibt so eine Art von Journalisten, die sind so eher bei den Alten zu suchen, es gibt sie auch bei den Jungen, die sehr ausfuehrlich und ueberzeugt und laut von ihrer Taetigkeit erzahlen koennen.

108

109 Gibt es eher bei den Alten?

110

Gibt es eher bei den Alten, gibt es aber auch bei den Jungen. Und dann gibt es eher so die Stillen, die so ein bisschen eher verschupft wirken und nicht gerne ueber das reden, was sie so machen. Das finde ich, ist noch ein grosser Unterschied. Es gibt wirklich so die, die koennen stundenlang ueber einen Text reden, oder von dem, was sie herausgefunden haben, von irgendwelchen politischen Machtstrukturen, von denen sie das Gefuehl haben sie durchschauen sie jetzt total. Und dann gibt es die, die lieber nicht so gerne drueber reden. Die die gerne drueber reden sind sicher in der Mehrheit. Und was wahrscheinlich alle gerne machen, ist ueber Internes reden. Also interner Klatsch, da kenne ich keine Leute, die das nicht gerne machen.

111

112 Das ist jetzt ausgepraegt bei Journalisten im Vergleich zu andern Berufen?

113

Das kann ich nicht beurteilen. Ich glaube das wird in allen Firmen sehr viel gemacht. Kann ich wirklich nicht sagen. Das ist sicher ein Unterschied, die...aber das gibt es eigentlich ueberall.

114

115 Wenn du mal versucht zu visualisieren. In einem Werdino der so, was da so fuer Gruueppchen gibt, die in sich homogen sind.

116

Es gibt sicher so die Lifestyle, also Lifestyle als Oberbegriff, diese Lifestyle-Gesellschafts-Journalisten, die eher so ein kuenstlerisches Welt- und Selbstbild haben und dann gibt es so die politischen Journalisten, die eher ein politisches Welt- und Selbstbild haben. Das sicher eine recht grosse Unterscheidung. Bei den Politischen ist wahrscheinlich kritisch sein, und alles hinterfragen und sich nicht instrumentalisieren lassen, das ist in der Werteskala der hoechste...zuoberst oben. Bei den andern vermutlich moeglichst cool sein und ja nichts verpassen, was abgeht, ist der hoechste Wert. Das sind schon zwei ziemlich grundsaeztlich verschiedene Schulen. Die sich aber auch auf die verschiedenen Medien verteilen. Beim Tagi gibt es wahrscheinlich keinen einzigen solchen Lifestyle-Journalisten. 20 Minuten, 20 Minuten Friday und Annabelle und so sind die wahrscheinlich relativ stark vertreten, wobei es dort auch noch ein paar gibt, die eher politisch denken.

117

118 Wuerdest du sagen, Lokaljournalisten beim Tagi oder auch Kulturjournalisten beim Tagi, die wuerden auch zur politischen Garde gehoeren. Als Lifestyle.

119

Eher. Ja. Sicher haben die teilweise ein bisschen ein, wie soll ich sagen, die wuerden das teilweise auch ein bisschen lieber so kuenstlerisch wirken aber das ist rein nicht moeglich von den Texten die sie schreiben, aber ok das ist bei den andern auch nicht moeglich, aber das ueberblenden die. Aber was mir noch eingefallen ist. Eine weitere Unterscheidung finde ich, es gibt die, die superschnellen Primeur-Jaeger, die innerhalb von dieser Gratiszeitungs-, Online- und Radiowelt voellig verinnerlicht haben, dass es wichtig ist, irgendetwas vor allen anderen zu haben. So irrelevant dass das auch sein mag. Hauptsache du hast etwas, was all andern nicht haben und du hast es vor ihnen. Es gibt so diese Journalisten, die das als Hoechstes ansehen. Und dann gibt es die Journalisten, die eher finden, das ist ja laecherlich. Nur weil du es fuenf Minuten vor den andern hast, hat es nicht mehr Bedeutung. Die versuchen eher fuer Hintergrund und so zu arbeiten. Das finde ich schon auch noch eine relativ starke Unterscheidung. Innerhalb von dieser Typologie die ich gemacht habe, vor allem innerhalb bei den politischen Journalisten. Ich weiss nicht, ich kenn mich zu wenig aus, ob es unter den Lifestyle-Gesellschafts-Journalisten auch Primeur-Jaeger gibt. Ja wahrscheinlich schon auch. Wenn Paris Hilton das erste Mal etwas gemacht hat. (...) Nein von dem her ist das nicht abhaengig. Das ist eine relativ starke Unterscheidung, die immer wieder zu Konflikten fuehrt.

120

- 121 Findest du es gibt Unterschiede in der Persönlichkeit, ich sag mal zwischen Wochen- und Tagesjournalisten und innerhalb von Ressortgrenzen, oder so vorgegebene Strukturen von der Organisation. Oder Zeitschriften vs. Zeitungen. Oder irgendwie so.
- 122 Ja ich denke grundsätzlich kann man sagen, je mehr Zeit dass man fuer einen Artikel hat, desto mehr Eitelkeit ist damit verbunden. Was ja auch logisch ist. Wenn man taeglich etwas schreibt, dann verliert es auch an Wichtigkeit. Wenn mal etwas Scheisse ist, hat man am naechsten Tag einen neuen Artikel in der Zeitung. Da ist es nicht so schlimm. Wenn man nur einmal pro Monat etwas schreibt, dann bekommt das ein extremes Gewicht. Weil das naechste, wo man sich beweisen kann, da geht es wieder einen Monat. Darum wuerde ich sagen, die Eitelkeit nimmt mit Textlaenge und mit wachsendem Abstand zwischen den einzelnen Artikeln proportional zu.
- 123 Das heisst, Leute, die in Wochenmedien sind, und Platz haben und Musse haben, sich auszubreiten, waeren die Eitelsten?
- 124 Ja, das waere mein Eindruck. Ich kenne nicht so viele von denen. Aber ist ein schwerer Eindruck, den ich habe. Vielleicht
- 125 Tagesjournalisten sehen sich teilweise so ein bisschen...die haben eher so ein handwerkliches Bild von ihrer Arbeit. Rauslassen, rauslassen, rauslassen. Einfach so ein bisschen ein Arbeiterbild. Im Stil von: Es ist hart jeden Tag und jeden Tag muss man etwas liefern. Die das aber auch noch cool finden. Genau dass sie so ein bisschen grob und schnell sein muessen. Wenn man laenger Zeit hat, wird eher so das Feine wichtig in einzelnen Formulierungen.
- 126 Sind das dann auch mehr die Feingeister?
- 127 Kann ich nicht beurteilen. Ich habe einfach das Gefuehl, dass einem die Arbeit so dann auch praegt. Natuerlich gibt es auch
- 128 Leute, die nie in den Tagesjournalismus gehen wuerden umgekehrt. Aber ich habe das Gefuehl, bei vielen ist es eher zufaellig, wo sie landen. Viele wollen wahrscheinlich mal in den quasi Langzeitjournalismus gehen aber schaffen es halt einfach nicht, weil es viel weniger Stellen gibt dort.
- 129 Das wuerde mich noch Wunder nehmen: Welche von denen Gruppen haben am meisten Prestige.
- 130 Die langen. Natuerlich.
- 131 Ist das intern so oder ist es nur extern so.
- 132 Das ist intern schon so. Beim Tagi ist es ganz extrem, dass die Reporter, die wenig schreiben und wenn sie etwas schreiben
- 133 ist es grad eine ganze Seite, die haben ein sehr hohes Prestige. Die werden immer an Redaktionssitzungen, also
- 134 gemeinsamen Redaktionssitzungen, wieder lobend hervorgehoben fuer ihre Geschichten. Die nach meinem Erachten teilweise ueberhaupt nicht gut sind. Aber ich weiss auch nicht, wie das so passiert, dass die so eindeutig auf Zustimmung stossen. Die werden immer so als grosse, kluge Koepfe dargestellt. Die andern sind mehr so das Fussvolk, das quasi den Boden liefert auf dem die andern brillieren koennen. Es wird ein bisschen so dargestellt. Was natuerlich wieder den Neid des Fussvolks erweckt und die andern sehr unter Druck setzt. Natuerlich auch. Darum sind sie zum Teil auch sehr verkopft und an ihrem Auftrag leidend, weil sie das Gefuehl haben jetzt muessen sie wieder etwas wahnsinnig Geiles liefern.
- 135 Gibt es manchmal auch Konflikte, die aus dem heraus erwachsen? Wenn du von Neid sprichst und von Erwartungshaltungen.
- 136 Ja, es gibt schon grosse Konflikte. Die werden nicht so ausgetragen. Aber zum Beispiel, der.... Namen darf man schon sagen oder, den S. finden alle einen Idiot. Weil dem seine Geschichten kommen so gross und alle finden, he mann, wenn ich so eine Geschichte schreiben wuerde, wuerde sie auf 60 Zeilen auf der zweiten Seite des Stadtsplits kommen. Aber weil er der S. ist und Reporter ist, kommt sie auf die Front im Blauen Bund auf einer ganzen Seite. Und das.... Zumindest unter dem Fussvolk werden die Grossen schon sehr beneidet. Ausser komischerweise der einzige, der wirklich nicht beneidet oder angefeindet wird ist der C.S. Bei dem hat man wirklich das Gefuehl, er hat es verdient. Er ist auch nett und sein Auftreten ist auch nicht so, ich bin imfall geiler als ihr. Aber sobald innerhalb einer einem das Gefuehl gibt, er sehe sich ueber einem und zeigt es auch, ich bin Reporter und kann das besser, wird das mit sehr viel Feindseligkeit quittiert. Die nicht offen gezeigt wird aber die sicher stark vorhanden ist.
- 138 Wie gelangt man in die eine oder in die andere Gruppe, respektive kann man auch wechseln vom Fussvolk zu den Grossen und umgekehrt?
- 139 Ich glaube schon ja. Die meisten, die bei den Guten sind, waren auch mal Fussvolk.
- 140 Wie kommt man denn ueberhaupt dazu?
- 141 Ich weiss nicht, ich kenne diese Macht- oder Selektionsmechanismen zu wenig. Man muss sich wahrscheinlich anbieten
- 142 (...), dass man gut schreibt. Aber teilweise, bei gewissen fragt man sich auch total wie sind die ueberhaupt dort hin gekommen sie schreiben nicht gut (...)
- 143 Sind die Reporter, die Langen, wie du sie nennst, sind das eher Literaten oder Detektive?
- 144 Es gibt beides darunter.
- 145 Das waeren dann die ihre jeweilige Form besonders gut koennen?
- 146 Ja, genau. Das kann man wirklich nicht sagen. Es gibt wirklich beides unter denen. Wo die Rechtfertigung fuer den langen Text in der Sprache liegt oder in der Faktenfuelle auf der Laenge, die diese benoetigt oder erzwingt.
- 147 Und Ressorts findest du sind keine, wie soll ich sagen, Kategorien, nach der sich die Leute voneinander unterscheiden. Das waere eigentlich eine funktionale Gliederung, die es in jeder Redaktion gibt. Findest du diese ist eine rein funktionale oder sind die Leute auch unterschiedlich je nach Ressort?

- 152 Ich habe auch wieder das Gefühl, aufgrund von den Anforderungen und vom Selbstbild, das in einem Ressort gepflegt wird, das beeinflusst die Leute und sie geben sich dann auch so. Ob sie vorher schon so sind, finde ich immer schwierig zu sagen, weil ich habe die ja alle vorher nicht so gekannt. Aber jedes Ressort hat so ein bisschen ein bestimmtes Auftreten.
- 153 Versuch doch mal dieses zu beschreiben.
- 154 Kultur hat sehr ein... doch so ein elitaeres Auftreten, ein bisschen. Was Sport und Kultur finde ich sehr verbindet, ist, dass dort ein affirmativer Journalismus gepflegt wird. Dass dort Leute hingehen, die etwas toll finden und es auch toll finden, darüber zu schreiben. Vielleicht waeren sie gerne bei denen, ueber die sie schreiben, aber sie haben aus irgendwelchen Gruenden es nicht geschafft.
- 156 Eigentlich machen sie Journalismus um Teil von dem Gebiet zu sein.
- 157 (...) Genau. Es ist so ein bisschen ein Anhimelungsjournalismus. Genau. Man will ein Teil davon sein. Und das merkt man den Texten an, dass sie teilweise voellig unkritisch und euphorisch sind. Du merkt es grundsatzlich, dass das worueber sie schreiben, sie sehr geil finden. Das finde ich verbindet Kultur und Sport extrem stark. Bei Sport, tja, ich kenne fast keine Sportjournalisten die sind wahrscheinlich eher ein bisschen hemdsaermelig, bei Kultur drueckt sich das ein bisschen aus, dass sie sich wie in einer wie hoeheren, nutzerentfremdeten Sphaere sehen. Oder nein, sagen wir es so... Es gab bei mir mal so einen Konflikt, als ich ueber das Schauspielhaus berichten musste, ueber den Schiffbau, und ich habe einen Kommentar schreiben muessen und bin dann so mit finanziellen Argumenten gekommen und dann bin ich extrem angefeindet worden von der Kultur im Stil von also weisst du wegen ein paar Hunderttausend Franken kommt es wirklich nicht drauf an. Das ist ein voellig anderes Denken. Die finden Kunst voellig geil und so Geld und politische Sachen ist alles zweitrangig. Hauptsache am Schluss gibt es ein wunderbares Theaterstueck von einem wunderbaren Regisseur, ueber das man nachher schoen drueber schreiben kann. Und der Ansatz in den andern Ressort, alle Ressorts die eher so mit Politik oder Wirtschaft zu tun haben ist halt sehr anders. Dort findet man ja die Leute nicht unbedingt toll, und man will nicht unbedingt mit der Mauch tauschen, wenn man im Stadt Zuerich Bund schreibt. Man wuerde am liebsten etwas aufdecken, dass sie verreisen muss. Jetzt ganz extrem ausgedrueckt. Es ist eine viel feindlichere und kritischere Haltung demgegenueber. Das finde ich sind so zwei verschiedene Grundansatze innerhalb des Tagis jetzt.
- 159 Wirtschaft versus Ausland versus Inland. Splits...
- 160 Es hat natuerlich jedes Ressort das Gefuehl es sei das Wichtigste, das ist bei allen so. Das Ausland hat wahrscheinlich das Gefuehl, die Weltpolitik und wir haben das Gefuehl das Wichtigste sei, das was im Kleinen passiert und das zeigen wir. Aber ich habe jetzt das Gefuehl, die Durchlaessigkeit zwischen Inland, Ausland oder Blauem Bund... sie ist nicht da aber sie waere eigentlich relativ gross. Ich glaube jemand von uns koennte relativ problemlos im Inland schreiben. Ausland ist wahrscheinlich etwas separat und Wirtschaft kann ich nicht so beurteilen aber wahrscheinlich auch in Wirtschaft. Weil wahrscheinlich der Grundansatz, wie man an einen Artikel herangeht, wie man es handwerklich macht, ist eigentlich relativ aehnlich.
- 162 Und warum ist sie nicht da, wenn sie da waere. Du weisst auf eine Diskrepanz hin.
- 163 Das weiss ich nicht. Weil niemand die Stelle wechseln will. Frueher war sie recht da. D.S. zum Beispiel hat in etwa fuenf verschiedenen Ressorts gearbeitet in 20 Jahren. Frueher war es glaub ueblich, dass man ein paar Mal wechselt.
- 165 Wie ist es bei dir mit der Zugehoerigkeit respektive dem Wunsch zu wechseln?
- 166 Ich wuerde gerne mal wechseln. Ich wuesste nicht recht wohin, aber...
- 168 Welche Journalisten, von der Persoenlichkeit her, passen am ehesten zu dir?
- 169 Gute Frage. Momentan, aber das kann sich sehr gut aendern, passen die, die in meinem Team arbeiten, sehr gut zu mir. Weil, die sind alle so ein bisschen... nicht abgeloescht, aber ganz so eine leicht resignierte Haltung ihrem Beruf gegenueber. Was ich sehr angenehm finde. Das laesst dann auch viel Ironie zu und nimmt dem ganzen die aufgeblasene Ernsthaftigkeit. Und das ist auch eher meine Einstellung meinem Beruf gegenueber und darum habe ich das Gefuehl da passe ich relativ gut rein.
- 171 Du meinst jetzt Lokalredaktoren?
- 172 Ja genau. Aber es ist sehr schwierig. Ich habe das Gefuehl es ist teilweise extrem zufaellig, wo welche Leute warum arbeiten. Ich finde, man kann nicht sagen Wirtschaft sind diese, Stadt Zuerich sind diese.
- 174 Es geht nicht ums Warum, sondern ums Beschreiben: die sind eher so, die sind eher so. Gruende kann man ja mal noch dahinstellen. Es kann ja auch Konsequenzen haben, dass zum Beispiel, du sagst ja, Sport und Kultur seien sich sehr nahe, es koennte ja auch sein, dass zum Beispiel Wirtschaft... wenn die von der Kultur sich nicht fuer Zahlen interessieren, mit der Wirtschaft regelmaessig Konflikte haben bei Sitzungen oder so. Gibt es da so Ressorts oder Gruppen, es koennen auch Gruppen sein, die du vorhin geschildert hast, Detektive oder Literaten oder, gibt es Dinge die immer wieder hervorkommen, dass die einen es nicht mit den andern koennen, wo man sich immer wieder reibt aneinander, wenn man so die Subkulturen anschaut?
- 176 Ja, es gibt so einen gewissen Konflikt, zwischen, was ich vorhin sagte, mit den Primeurjournalisten und den zwischen unaufgeregten, laengerfristig denkenden Journalisten. Das kam kuerzlich auch heraus. Beim Tagi geschieht es kuerzlich oft, dass sie eigene Geschichten relativ gross bringen, auch wenn sie vom Gehalt und vom Wert her nicht so viel hergeben. Sie sind eigen und die hat niemand anders, dann kann man die auf Front tun mit Kommentar, was sie eigentlich gar nicht verdienen. Diese Haltung ist sehr umstritten unter den quasi laengerfristig denkenden Journalisten, die finden das sei laecherlich. Lieber eine gute Geschichte aus dem Ausland, ueber Afghanistan, die zwar alle haben, aber gut geschrieben,

- und von sich aus eine gewisse Wichtigkeit hat.
- 177
- 178 Verbindet sich denn mit dem Unaufgeregten vs. Primeurjaeger auch eine andere Persoenlichkeit. Dass die einen vielleicht die Unruhigeren, Dynamischeren sind und die anderen mehr so die Intellektuelleren, Ruhigeren, Zurueckhaltenderen. Weissst du, was auch immer...
- 179 Ja, wahrscheinlich ist es ein bisschen so. Die Primeurjaeger sind sicher auch, haben sicher auch Lust am Provozieren und mal etwas wagen und finden schreiben wir mal was und schauen, was passiert. Die anderen sind eher vorsichtig und finden jedes Wort, das in einer Zeitung steht, muss wirklich dreimal abgesichert sein, dass es ja nicht falsch ist. Das ist auch...Ich glaube es hat viel mit Vorsicht und auch Vorlautigkeit, gibt es dieses Wort? zu tun. Die einen finden, man muss mal schauen, was passiert und dann, wenn halt etwas Scheisse passiert, ist halt auch nicht so schlimm, gibt es wenigstens eine Diskussion. Die andern sind so sehr zurueckhaltend und finden, wir sind ein oeffentliches Medium und wenn etwas steht, dann muss es wirklich...
- 180
- 181 Waeren aber die Vorsichtigen, das waeren die Langfristigen?
- 182 Das waeren die Langfristigen, ja.
- 183
- 184 Sind dann die auch eitler, weil die dann das wichtiger nehmen, was sie schreiben? Oder kann man das nicht so 1:1 ...?
- 185 Nein ich glaube das kann man nicht so genau sagen. Wenn ein Primeurjournalist einen Primeur hat, dann ist es ja auch so. Unglaublich grosser Stolz und dann muss er auch allen erzahlen, dass es ein Primeur ist, auch wenn der Primeur aus einem Nebensatz besteht. Das kann man nicht so sagen, finde ich. Eben, der Eitelkeit bezieht sich einfach auf andere Sachen aber sie ist bei beiden Gruppen wahrscheinlich sehr ausgepraegt vorhanden.
- 186
- 187 Ok. (er raeuspert sich) Oder hast du noch was?
- 188 Ja, ich weiss nicht. Wieviel Zeit haben wir noch?
- 189
- 190 Wir haben genug.
- 191 Bist du zufrieden mit meinen Antworten?
- 192
- 193 Ja, ja das ist schon gut.
- 194 Also weissst du ich, weiss nicht, vielleicht ist (...) Nein frag du mal weiter.
- 195
- 196 Wenn wir die Persoenlichkeit im Journalismus kommen...wir muessen vermutlich etwas reduzieren, weissst du es geht ja auch darum, dass ich mal herauszufinde, wie lange es ueberhaupt geht und wie viel Nachfragen.
- 197 Ich finde es noch spannend, selber interviewt zu werden, das ist ja recht anstrengend. Es ist ja erstaunlich, wie anstrengend es ist.
- 198
- 199 Also, Persoenlichkeit im Journalismus, was glaubst du, ist Persoenlichkeit ein wichtiger Faktor und inwiefern und wie haengen die beiden Themen zusammen.
- 200 Was ist Persoenlichkeit, also...?
- 201
- 202 Die Persoenlichkeit des Journalisten.
- 203 Also. Wie ist die Frage...ob...?
- 204
- 205 Dass der Journalist so eine Persoenlichkeit hat oder eine andere, inwiefern beeinflusst das den Journalismus oder haengt das mit dem zusammen, was siehst du da fuer... wie soll ich sagen, eine Relevanz? Zum Beispiel wie praegt die Persoenlichkeit die Themenwahl, die Herangehensweise, das ist jetzt nur ein Dings, vielleicht siehst du noch andere Zusammenhaenge?
- 206 Also es gibt sicher eine Eigenschaft, die sehr von Vorteil ist und das ist Rechthaberei. Also wenn man rechthaberisch ist, das ist sicher sehr gut, eine gute Grundvoraussetzung fuer den Journalismus. Weil das gibt einem dann ja so einen Antrieb, zum Teil geht es ja wirklich um relativ kleine und unwichtige Details aber wenn man dann rechthaberisch ist oder wir koennen auch sagen wahrheitsliebend, dann will man das halt wirklich herausfinden und findet alle, die etwas anderes behaupten total beschissen und regt sich auf ueber die und moechte sich gegen die wehren und das gibt einem dann so einen grossen Grundantrieb, den man hat. Das ist sicher eine sehr gute Charaktereigenschaft, wenn man die hat. Dann, was ist noch eine gute Charaktereigenschaft?, sicher...
- 207
- 208 Ich meine jetzt mehr vorhandene, ich meine jetzt nicht ideale Charaktereigenschaften...
- 209 Nein nein, die sind ja auch vorhanden. Es gibt ja noch einen gewissen Anteil an rechthaberischen...
- 210
- 211 Du glaubst das wuerde auch zur ersten Frage eigentlich gehoeren, es (...)
- 212 Ja, das passt sicher zusammen. Was sicher auch, was wollte ich jetzt sagen?, eine gewisse Selbst..., nein, Selbstueberschaetzung aber das hat mit dem zu tun, was ich vorher schon mit Eitelkeit gesagt habe.. kannst du die Frage nochmals stellen, ich glaube ich habe die Frage noch nicht ganz verstanden, sorry.
- 213
- 214 Wenn du jetzt anschaut, weissst du, wie soll ich sagen, der Journalist macht ein Produkt, das Printprodukt, wie tut seine eigene Persoenlichkeit ich sag jetzt, das beeinflussen. Zum Beispiel in der Themenwahl oder in der Herangehensweise an das Thema oder in der Umsetzung. Inwiefern siehst du vielleicht auch Beispiele, du hast vorhin das von der Kultur genannt, ich sag jetzt wenn Kulturjournalisten sich nicht so fuer Zahlen interessieren, koennte es ja sein, dass die zum Beispiel nicht

- beginnen ueber das Finanzielle zu schreiben in ihrer Kulturberichterstattung. Oder so. Das waere ein Einfluss dann ja von dem. Sie schauen das halt als nicht so wichtig an, du wuerdest, wenn du ueber das Schauspielhaus schreibst, tust du das eher. Hat das mit der Persoenlichkeit zu tun oder wuerdest du sagen, nein, das hat nur damit zu tun. Zahlen interessieren halt nur im Lokalteil, wo ich schreibe und im Kulturteil nicht... also mir geht es wie ein bisschen drum, herauszufinden, inwiefern beeinflusst die Persoenlichkeit von Journalisten den Journalismus. Das, was dann letztendlich auf der Redaktion entschieden wird oder eben nicht entschieden wird.
- 215 Zurueck zum Rechthaberischen, die machen sicher sehr, so ein bisschen aggressive Texte, also die Charaktereigenschaft Rechthaberisch fuehrt zu aggressiven, angriffligen Texten. Weil du eben wie auf einer Mission bist um das falsche Bild, das von irgendwas herrscht zu korrigieren. Dann eitle Persoenlichkeiten, haben eher den Hang dazu, ihre Geschichten ueberzuverkaufen, also zu lang zu schreiben, zu wichtig zu nehmen, schauen, dass sie an einem zu guten Ort kommen. Das ist wahrscheinlich oft ein Problem, dass vor allem eitle Leute irgendwie durchsetzen koennen, dass ihre Artikel eigentlich total ueberbewertet in der Zeitung erscheinen. Was eigentlich die Qualitaet der Zeitung, was eigentlich negativ ist fuer die Qualitaet der Zeitung.
- 216
- 217 Wie haben denn die die Macht, sie koennen das ja nicht allein entscheiden.
- 218 Nein, aber das ist halt, Eitelkeit ist teilweise so...oder Selbstueberzeugtheit ist halt sehr ueberzeugend, weil die koennen oft auch gut reden und die andern ueberzeugen. Und oft gibt es auch sonst nicht so viel, was vorhanden ist und dann nimmt man halt die von dem, der dir so grossartig davon erzaehlt.....Und sonst was gibt es noch? Ja halt, die die eher literarische Neigung oder Charaktereigenschaft haben, die haben eher den Hang um Texte so zu schreiben, die sind dann oft ein bisschen faktenleer, oder, es geht natuerlich nur um die Sprache und nette Formulierungen, was vielleicht nicht immer toll ist...
- 219
- 220 Die muessten dann vielleicht auch eher in Ressorts schreiben, in denen man Gelegenheit hat zum literarischen Schreiben oder...
- 221 Ja aber ich habe das Gefuehl die Literarischen gibt es eben in vielen Ressorts, die sind ueberall vorhanden. Die sind nicht so...eigentlich muessten sie zum Beispiel ja rein in der Kultur sein, aber das sind sie nicht. Ich habe das Gefuehl es hat in alle Ressorts ein paar Literarische verschlagen, die sich dort irgendwie versuchen durchzuwinden.
- 222
- 223 Wenn du jetzt versuchst dir so eine Sitzung vorzustellen, an der Themen besprochen werden oder jemand kommt mit einer Statistik und sagt, ja, da koennte man etwas machen aber keine Ahnung was, oder so. Wenn man ueber Herangehensweise oder darueber was man bringen koennte diskutiert, was glaubst du, wie praegt der Umstand dass vor allem eitle Leute, oder so das was du beschrieben hast, die ganzen Persoenlichkeiten, die sich jetzt alle so ein bisschen gesammelt im Journalismus befinden, wie praegt das die Entscheidungsfindung, die gemeinsame.
- 224 Ich habe das Gefuehl es verhindert eine sachliche Diskussion. Weil mit Eitelkeit sind sehr viele aufbrausende Eigenschaften verbunden. Das heisst, dass die Diskussionen, die ich miterlebe, zwischen diesen eitlen Leuten, die sind oft sehr emotional gefuehrt. Und es geht eigentlich nicht darum, welches ist jetzt der bessere Artikel, und welcher muss wo erscheinen, sondern es geht darum, wer ist der geilere Siech und die Artikel sind wie die Schwerter, mit denen man miteinander fechtet aber eigentlich geht es um etwas anderes als um den Artikel selber, das heisst dass die Entscheidungen sehr, nach meinem Empfinden, sehr oft auf eine unsachliche Art und Weise gefaellt werden. Also im Stil von...einfach dass es darum geht um es den andern zu zeigen, es allen zu beweisen, jetzt bin ich wieder mal zuvorderst, jetzt bin ich der geilste Siech und habe die besten Geschichten und alle andern schreiben alles falsch, einfach um solche Sachen wie zu beweisen und das praegt die Diskussionen, die ich miterlebe sehr stark. Das heisst es ist eigentlich einer sachlichen Auseinandersetzung im Weg.
- 225
- 226 Und das ist jetzt vor allem zu Lasten der Eitlen.
- 227 Also zu Lasten, sie sind schuld, ja.
- 228
- 229 Gibt es auch Diskussionen oder praegen, ich sag jetzt mal die Detektive versus die Literaten, das was am naechsten Tag in der Zeitung steht unterschiedlich?
- 230 Grundsatzlich, wuerde ich sagen, die Literaten fuehren eher ein bisschen ein Nischendasein und das wissen sie auch. Weil eine Zeitung kauft du dir nicht aufgrund von weil sie unglaublich schoen geschrieben ist, sondern du kaufst sie wegen der Fakten und das wissen auch die Literaten. Das heisst, dass eigentlich rein von der guten Position und Stellen in der Zeitung ist es klar, dass wie die Detektive dort diese beherrschen und dass die Literaten, die fuehlen dann auch ein bisschen die Nischen aus. Das ist wie von Anfang an klar.
- 231
- 232 Aha, das hast du aber vorhin nicht erwaeht gehabt, also du hast das Gefuehl, die Detektive haben mehr Legitimation in der Zeitung zu arbeiten.
- 233 Nicht mehr aber sie haben die Legitimation die wichtigsten Seiten zu praegen und zu dominieren und das streitet auch kein Literat ab. Weil die Literaten haben zum Teil auch eher ein bisschen das Rechtfertigungsproblem, sie finden, ja was schreibe ich fuer einen Siech, das hoere ich manchmal von M. oder T., was schreibe ich jetzt wieder nur ueber mich und das will doch niemand lesen, und darum sind sie teilweise auch sehr froh, wenn es auf einer hinteren Seite kommt, so quasi als Zugabe, die man noch lesen wollen kann, viele haben aber nicht den Anspruch zu wollen, dass dies der Hauptartikel wird, offiziell.
- 234
- 235 Also sind Literaten, weniger Vorlaute, Eitle?
- 236 Doch sie sind schon sehr eitel aber viel weniger vorlaut. Sie haben weniger zu bieten jetzt in so einer Diskussion - (Unterbruch Tape) - Was ich sagen wollte, dass vielleicht bei Literaten wie von Anfang an klar, dass sie in einer harten

Diskussion, was kommt wo, unterliegen. Du kannst nicht sagen ich habe einen schoenen Text ueber Rueebliast. Das Thema ist zwar voellig unwichtig, aber er ist sehr schoen geschrieben, dann lachen einfach alle, in der Diskussion zaehlen quasi Neuigkeiten und harte Fakten und dann sind dann die Detektive von Anfang an in einem riesen Vorteil. Das ist so eindeutig, dass es gar nicht angezweifelt wird von den Literaten.

237

238 Und wenn wir schauen beim Umgangston oder Klima, dass der Journalismus sich besonders aus solchen Leuten zusammensetzt, wie du das beschreibst, glaubst du das praegt jetzt so das Dasein auf der Redaktion

239 Es fuehrt oft zu einer sehr geladene Stimmung, fuehrt oft dazu, dass sich die Leute anschreien, dass sie unglaublich gekraenkt sind wegen nichts, von etwas, was gar nicht...es fuehrt zu sehr einer, ja so aufgeladenen Stimmung, bei der man immer das Gefuehl hat, oh jetzt ist dort etwas nicht gut und jetzt ist dort etwas nicht gut oder... einfach so zu wenig Entspanntheit. Es ist immer so ein bisschen, dass man das Gefuehl hat es gehe um sehr viel, dabei stimmt es ueberhaupt nicht. Es ist immer so eine aufgeladene, bedeutungsvolle Stimmung. Und die Bedeutung...das kommt sicher aus dem Druck heraus jeden Tag etwas zu machen aber sicher auch aus den ganzen Machtkampfen heraus, die herrschen. Also was beim Tagi auch verstaerkt wird durch unklare Hierarchien, dass sehr viel von irgendwas Chef sind, von irgendwas und dann mit einem andern Chef, der von irgendwas Chef ist, zu tun haben und dann jeweils nicht klar ist, wer jetzt Chef ueber den anderen ist, weil beide auf gleicher Stufe sind. Das tut das noch verstaerken. Es kann sehr anregend wirken, weil es ist so puff, puff, puff.

240

241 Wie meinst du?

242 Es ist halt, die Leute fuehlen sich dann herausgefordert es wird ein positiver Druck aufgebaut im Stil von das muessen wir jetzt machen und das ja jetzt, aber gleichzeitig ist die negative Seite, dass dies auch sehr destruktiv sein kann.

243

244 Du hast am Anfang mal noch die Unterscheidung zwischen den Jungen und den Alten eingefuehrt. Gibt es dort auch Machtkampfe oder wie ist dort das Verhaeltnis so? Und wie praegt das dann auch vor allem irgendwie die Zeitung des naechsten Tages?

245 Was ich jetzt feststelle, dass eigentlich die Jungen, die sind eigentlich, vielleicht sage ich das auch nur weil ich selber jung bin, sind eigentlich einfacher im Umgang, sind weniger aufgeplustert, von dem her gibt es auch nicht so viele Konflikte. Was sicher konflikttraecht ist, wenn Junge neu angestellt werden und dann eigentlich dieselbe Position haben wie jemand, der schon seit 20 Jahren dabei ist. Das untergraebt dem seine Autoritaet natuerlich ein bisschen, weil dann kommt eine 30-jaehrige, ein 30-jaehriger, der das gleiche macht wie du und eigentlich aehnlich viel verdient und das provoziert diese wahrscheinlich sehr und die reagieren dann auch dementsprechend. Also durch Herablassung und das unnoetige Suchen von Schwaechen und dann die so auswallen. Das kommt teilweise vor. Aber jetzt bin ich abgeschweift.

246

247 Wie das die Zeitung praegt. Also ich sage jetzt mal der Gegensatz Alt Jung oder so, haben die Alten zum Beispiel mehr Vorrecht

248 Ja, was sicher so ist, von den Jungen wird erwartet, dass sie mehr schreiben. Die Alten haben wie das Vorrecht, ein bisschen laenger zu recherchieren oder sie nehmen es sich zumindest einfach raus. Weil die gewohnt waren, dass man fruher drei Tage Zeit hatte fuer einen Artikel und die Juengeren sind irgendwie schon mit der Idee in die Redaktion gekommen, dass ja, wer bei einer Tageszeitung arbeitet auch taeglich etwas schreiben muss.

249

250 Der Umstand dass die Alten mehr, wie du gesagt hast, man hat sie in der Wirtschaft nicht brauchen koennen, deshalb wurden sie Journalisten, und die Jungen sind mehr so, geil ich habe es geschafft in die Zeitung, wie praegt das jetzt vielleicht den Journalismus oder hat das irgendwie einen Einfluss?

251 Das hat weniger einen Einfluss. Was einen Einfluss hat, dass die Jungen oft das Gefuehl haben, die Alten seien faule Saecke, weil sie sich so viel Zeit nehmen. Das ist wahrscheinlich dasselbe wie mit den Reportern oder so. Nachher liest man ihren Text und findest, na gut, fuer den hast du jetzt drei Tage gebraucht, mein Gott. das haette ich in einem Nachmittag geschafft. Dass sich da so die Jungen ungerecht behandelt fuehlen gegeneuber den Alten weil sie quasi mehr liefern muessen und eben auch ein bisschen weniger verdienen und die Alten wiederum fuehlen sich wahrscheinlich durch das viele Schreiben der Jungen recht bedroht, weil sie auch merken, dass die eigentlich sehr viel rauslassen, im Gegensatz zu ihnen, was dann wiederum dazu fuehrt, dass sie ihre eigenen auch ueberschaetzen und sich dann sagen, wir machen es eben schon anders, wir tun noch super recherchieren und... das fuehrt dann zu einer gewissen, ja, zu einem gewissen ueberhochten Selbstbild, dass man seine Eigenleistung als so total tief und durchrecherchiert darstellen muss, obwohl es eben nicht unbedingt immer so ist.

252

253 Hast du denn das Gefuehl man kann, dass so viel Falscheinschaetzungen, vor allem Falschselbsteinschaetzungen stattfinden, oder dass teilweise wie du sagst, auch dass Dinge, die man eigentlich auf der hinteren Seite klein hinten bringen koennte, dann halt auf die Front kommen wie es beim S. ist, hast du das Gefuehl es sei extrem schwierig die journalistische Qualitaet zu beurteilen? Dass wie so ein bisschen die Handhabe fehlt, so zu argumentieren?

254 Ja es ist extrem schwierig, es kommt natuerlich immer darauf an, von was fuer einer Hinsicht man...es gibt ja wie verschiedene Hinsichten, nach denen man journalistische Kriterien, also, eben man kann auf Einzigartigkeit, Neuigkeit und gut geschrieben, Relevanz, politische Sprengkraft, je nachdem was man gewichtet kommen andere... wenn ich jetzt sage eine Geschichte kaeme hinten ist das auch nur eine subjektive, eine andere Art Beurteilung von Wichtigkeit. Oder eine andere Wertung von diesen Kriterien, nach denen man Journalismus beurteilen kann. Es ist ja nicht die offizielle Wahrheit natuerlich.

255

256 Aber du sagst jetzt die Literaten wuerden selber jetzt auch nicht finden, sie muessten ihre Texte durchbringen, also die nehmen sich selber zurueck.

257 Wahrscheinlich eher nicht. Es gibt vielleicht ein paar, aber wahrscheinlich eher nicht. Eben weil sie schon wissen, dass
258 eine Zeitung eher da ist um Fakten zu verbreiten, nicht fuer rhetorische Brillanz.

259 Und wenn du schaust, der Tagi hat jetzt grad viele Wechsel hinter sich, jetzt hast du eine Redaktion voller eitler,
selbstueberschaetzender Leute, wie du das charakterisiert, die sich selber wichtig nehmen. Jetzt bekommen die wie
aufgedruckt, wir machen das jetzt so und so und so...

260 Das ist natuerlich eine riesen Kraenkung.

261

262 ...was fuer Auswirkungen hat das oder wie haben die sich dem gegenueber verhalten?

263 Es gibt zwei moegliche Auswirkungen. Die eine ist so das Beleidigtsein, im Stil von: ja jetzt, die Idioten, die wissen gar
nicht was sie an uns haben und jetzt mach ich einfach nicht mehr viel und so im Stil von das beleidigte Prinzesschen, das
wie so ein bisschen ein verwoehntes Kind, das nicht mehr bekommt, was es moechte und dann schmolzt es. Das ist so eine
Reaktion. Und die andere Reaktion, die wahrscheinlich fast haeufiger ist, ist so wie irgendwie opportunistisches Sich-
Anfreunden mit den Verhaeltnissen also, zwar sehr ausrufen aber trotzdem mitmachen und sich auch die neuen
herrschenden Art Tagi wollen, obwohl man die total scheisse fand, aber trotzdem aus einem gewissen Selbsterhaltungstrieb
sich den neuen Voraussetzungen fuegt.

264

265 Wenn du jetzt sagst die politisch motivierten Journalisten, reagieren die anders als Lifestyle-Journalisten?

266 Sie wuerden gerne, weil, in ihrem Selbstbild sind sie ganz kritische Menschen, die tausend Ungerechtigkeiten immer
anprangern auf der Welt. Und dann sind sie in einem Laden drin, der unglaublich beschissen laeuft, der so laeuft, dass sie
haemische Artikel drueber schreiben koennten, was natuerlich sehr schwierig ist fuer sie, weil sie sind nicht mehr
ausserhalb, sie koennen nicht mehr sagen das ist boes, boes, boes und wie man es anders machen muesste. Sondern wenn
sie konsequent waeren, muessten sie eigentlich kuendigen und gehen. Weil das koennen sie quasi nicht akzeptieren. Aber
weil sie halt einen guten Job haben und weil es schwierig waere einen aehnlich guten Job zu bekommen, bleiben sie halt
und passen sich irgendwodurch an. Und ich glaube das ist fuer die recht schwierig weil halt sie ihren eigenen
Wahrheitsansprechen nicht mehr genuegen koennen. Also der Hauptkonflikt, also ich nehme jetzt mal an der R. ist so der
Prototyp dieses Konfliktes.

267

268 Versuche mal das zu erklaren.

269 Ja, er ist ja eigentlich ein Alt-Marxist, ich weiss ja nicht ob er es immer noch ist, er schreibt immer Kommentare ueber
Abzocker und darueber, wie gemein die Wirtschaft ist und dass sie immer so auf kurzfristige Gewinnmaximierung aus sind
und wurde in einem Unternehmen auf eine Position gehoben oder hat sie angestrebt, wo er eigentlich nach der gleichen
Maxime handeln muss. Und das ist natuerlich extrem schwierig und er hat sich jetzt...

270

271 Wozu fuehrt, das, zu einer Schizophrenie, oder...

272 Er hat sich dem unterworfen. Ich habe wenig mit ihm zu tun. Bei ihm hat es zu einem stillen Leiden gefuehrt, er hat so
versucht, diesem Konflikt durch haengenden Kopf, zusammengezogene Augen und schlurfenden Gang Ausdruck zu
verleihen, was aber natuerlich niemandem irgendwas nuetzt, aber mittlerweile hat er sich wieder ein bisschen gefangen und
er gibt sich Muehe sich auf das Neue zu konzentrieren. Aber weisst du, das sind unmoeegliche Rollen und letztlich sind viele
von den alten Journalisten, im Prinzip, vor allem die, von denen der Kollege entlassen wurde, aus voellig willkuerlichen
Grunden, also nicht Leistung, sondern irgendwelche Seilschaften, die er falsch eingeschaezt hat oder so, und dann
muesstest du eigentlich aus Protest, muesstest du auch gehen und sagen, gut, leckt mir am Arsch, in so einem Betrieb will
niemand mehr arbeiten. Aber das machen sie halt nicht, weil sie haben einen Job, der ihnen viel bedeutet. Und ich glaube
so, dieser R-Konflikt, tut sich auf viele selber auch runter, vielleicht weniger drastisch, aber daran leiden ziemlich viele.

273

274 Also ist das so eine Art Selbsterkenntnis, so...

275 Nein, ich glaube es ist mehr, es wird jetzt, es ist jetzt eigentlich gegessen. Es ist jetzt vorbei, es wird als unschoene Episode
angesehen und jetzt koennen wir wieder zum alten Selbstbewusstsein, zur alten Selbstherrlichkeit zurueckfinden. Das ist
mein Eindruck. Die ganze Sache ist eigentlich relativ schnell vergessen gegangen. Es ist zwar sehr empoert reagiert worden
aber als der Sozialplan durch war, waren alle froh, dass sie sich wieder in die vorherige Welt und das Selbstbild einfuegen
koennen.

276

277 Haben Alte und Junge anders reagiert?

278 Die Jungen, ja extrem anders. Weil die Alten haben erstens eine viel hoehere Identifikation mit der Zeitung, weil sie halt
schon laenger dabei sind, und zweitens auch einen viel hoeheren Anspruch an den Arbeitgeber, die kommen natuerlich aus
der gewerkschaftlich gepraeagten Zeit, in der der Arbeitgeber eigentlich gleichberechtigter Partner von dir ist und bei den
Jungen, ja gut, es ist halt ein Job und man kann dich halt entlassen, ja. Die aelteren haben eher so eine Anspruchshaltung
erstens auf Grund von einem grundlegenden Verstaendnis von Firmen aber auch aufgrund von Treue, von einem
Treuekonzept. Weil sie schon 20 Jahre dabei sind.

279

280 Loyalitaet.

281 Genau. Bei den Jungen ist beides nicht vorhanden. Die Jungen fanden eher, gut, wenn sie zuwenig Stutz haben muessen sie
halt Leute entlassen. Es ist so. Klar hat man es nicht cool gefunden, wie alles gelaufen ist aber grundsaeztlich das
angezweifelt, dass man Leute entlassen muss, wurde von den Jungen viel weniger als von den Alten. Das heisst die Alten
sind dadurch in eine sehr, sehr schwierige Situation gekommen.

282

283 Und hat sich das irgendwie...findest du die Reaktionen, oder was jetzt passiert ist, wie man sich verhalten hat, ich mein

- jetzt nicht mal nur die Entlassungen, sondern auch die Neuerungen mit Gratiszeitungen oder Online, wie auf so Neuerungen reagiert wird, ist das erwartbar oder ist das irgendwie seltsam.
- 284 Also was ich erlebe gibt es zwei Methoden, es gibt die ueberhebliche Methode. Also du sagst, das sind alles Pfeifen. Das ist jetzt weit verbreitet.
- 285
- 286 Wer sind alles Pfeifen?
- 287 Alle die Neuen, also Online, Splits, Gratiszeitungen, Radios, sind einfach alles Pfeifen, die keine Ahnung haben und nicht schreiben koennen. Und wir beim Tagi sind die geilen Siechen.
- 288
- 289 Das waere eine Abwehr?
- 290 Genau, das ist eine Abwehrhaltung. Aber die ist komischerweise ist die, hoere ich die eher von den Aelteren habe ich das Gefuehl, und die haben das wirklich das Gefuehl, obwohl es meiner Meinung nach teils ueberhaupt nicht stimmt. Das ist eine relativ weit verbreitete Haltung und dann die andere Haltung ist so ein bisschen wir muessen mit denen, ist so ein bisschen die Kopierer-Haltung. Eben dass man dann, das Primeur-Verfahren von den Gratis- und Onlinemedien dann uebernimmt, dass man versucht sie zu kopieren. Das sind so die beiden Extreme.
- 291
- 292 Das waere eine Ueberaffirmation.
- 293 Ja, genau das ist das ueberaffirmative. Und dabei eigentlich die eigenen Qualitaet uebersieht indem man sie kopiert. (...mit anderen Gesetzen...) Aber die vorherrschende Reaktion ist aber die unglaebliche Eitelkeit und Selbstueberzeugtheit.
- 294
- 295 Und wenn du so, eine gewisse Kraenkung, vorhin beschrieben hast, haengt die auch zusammen mit Eitelkeit? Also koennte es sein, dass die Eitelkeit, die du ganz am Anfang genannt hast, wie so als Grundzug, der sich bei allen Journalisten durchzieht, zu tun haben mit neusten Entwicklungen oder glaubst du das ist etwas, was bei Journalisten grundsaeztlich eben bei Journalisten auch durch ihren Beruf, das Oeffentliche hervorgebracht wird.
- 296 Ich glaube es ist grundsaeztlich aber in den letzten zehn Jahren ist diese Eitelkeit durch sehr viele Faktoren sehr gekraenkt worden und viele reagieren mit Trotz darauf, was ihre Eitelkeit noch erhoecht. (...) Kraenkung durch Entlassungen, dass es andere Medien gibt, dass sie Leser verlieren, dass man vom Ende der Zeitung spricht, also es sind auf relativ vielen Bereichen wird auf diesem Selbstbild herumgehackt. Und das wird dann durch, bei vielen durch weiteres Aufblasen, wird das kompensiert.
- 297
- 298 Wirkt sich das auch, das Aufblasen... oder versuch mir mal ganz praezis zu beschreiben, das Aufblasen, wie koennte sich das auf die Zeitung des naechsten Tages auswirken? Oder ist das jetzt nur etwas was beschraenkt ist auf jetzt die in ihrer Haltung oder die im Verhalten auf der Redaktion, wo man halt bisschen aufgeblasen miteinander hat, oder hat das eine Relevanz, wirkt sich dies auf die Zeitung aus oder auf den Journalismus, wie er stattfindet.
- 299 Es wirkt sich glaub insofern aus, dass wenn ein Artikel da ist, der die alten Kriterien erfuellt, der irgendwie sorgfaeltig recherchiert ist und mit vielen Leuten gesprochen und lange daran gearbeitet, dass dann so einer sehr prominent erscheint, obwohl er vielleicht gar nicht so interessant ist. Und eigentlich weil er dem alten Journalistenverstaendnis entspricht.
- 300
- 301 Waere das eine Form von Widerstand gegen neue Entwicklungen?
- 302 Ja teilweise, es hat auch mit der Themenauswahl zu tun, dass halt teilweise so die alten Journalisten ja, die waehlen dann halt wirklich so ihre Themen, die frueher sehr wichtig waren und die man heute vielleicht als nicht mehr so wichtig anschaut, die beharren dann so auf diesen Themen.
- 303
- 304 Was waere jetzt so ein Thema?
- 305 Ja zum Beispiel Unispital von S.A., das finde ich ist so das beste Beispiel.
- 306
- 307 Was passt dort nicht, also, warum entspricht es nicht mehr dem neuen Verstaendnis?
- 308 Es ist nicht so, dass es nicht dem neuen Verstaendnis entspricht. Aber es ist so, sie ist jetzt einfach Spezialistin auf dem Gebiet und ich meine es gibt in Zuerich etwa vier Spitaeler, oder fuenf, und ueber alle anderen vier steht nie etwas, oder vielleicht wenn dann mal eine neue Minergie-Heizung eingebaut wird, aber ueber den Unispital steht jede zweite Woche ein riesiges Interview was alles schief laeuft. Und jetzt rein aus einer hoeheren Perspektive ist es voellig nicht gerechtfertigt, dass der Unispital solche Wichtigkeit bekommt.
- 309
- 310 Und das hat...
- 311 Das hat mit ihr zu tun, weil sie das Gefuehl hat auf dem Gebiet bin ich Spezialistin und da bin ich besser als alle andern und darum pflege ich das und darum bringe ich es immer wieder.
- 312
- 313 Und das hat mit ihrer persoenlichen Psyche zu tun, glaubst du?
- 314 Ja, habe ich sehr das Gefuehl aber auch mit ihrer Eitelkeit und damit, dass sie eine gute Journalistin sein will, die Fakten will, die niemand hat, und das kann sie nur in dem Bereich und darum verbeisst sie sich so in den Bereich und ueberschaetzt seine Wichtigkeit. Und komischerweise wird sie von relativ, wird das akzeptiert. Also komischerweise sagen die, nein gut, der Unispital, ist wichtig und so, aber...
- 315
- 316 Und du glaubst Junge wuerden das eigentlich anders machen und wenn sie am Druecker waeren, wuerden sie das auf eine Art wie nicht durchgehen lassen.
- 317 Ja, das kann ich nicht berteilen, aber man wuerde sicher sagen, ja S. ist jetzt gut, das fuenfte Mal, dass in zwei Monaten jemand ueber den Unispital ausruft, also, schreib doch mal ueber das Triemlispital. Aber ich weiss nicht, vielleicht, es

- braucht ja auch Mut, jemandem dies zu sagen, vielleicht haben auch die Jungen diesen Mut nicht.
- 318
319 Ist das denn etwas, was allgemein fehlt, Mut auf der Redaktion, um andere zurechtzuweisen? Vorher hast du mehr gesagt, es gibt Machtkämpfe.
- 320 Nein, nein, das fehlt nicht, bei sehr vielen Leuten ist dies ueberhaupt kein Problem, den Mut haben sie, sie geniessen es sogar andere zurechtzuweisen, das ist dann eben dieser Rechthaberzug auch im Bezug auf andere. Nein, das fehlt ueberhaupt nicht. Es tun sehr viele Leute sich gegenseitig gern auf ihre Fehler in den anderen Texten hinweisen.
- 321
322 Ist das eine konstruktive Kritik?
- 323 Nein, ueberhaupt nicht, es ist oft sehr, sehr destruktiv. Es macht einfach schlechte Stimmung.
- 324
325 Aber fuer die Zeitung, ist es sachorient...sachdienlich, sagen wirs mals so?
- 326 Nein, letztlich nicht. Es (...ist wirklich so...) aber wenn man es erstens immer nur im Nachhinein macht und in einem haemischen Ton, dann scheisst es dich einfach an dem Tag bei der Arbeit von dem her ist es nicht sachdienlich fuer die Zeitung. Und (...) ist keine konstruktive Kritik, um das bloede Wort zu benutzen.
- 327
328 Also Kritik kommt eher im Nachhinein?
- 329 Ja sie kommt eher im Nachhinein und im Stil von Hachachae, zwei Fehler. Zum Beispiel R.K., der ist extem aggressiv so, der hat jeden Morgen damit verbracht, alle auf ihre Fehler hinzuweisen, die sie gemacht haben und die dann in einer unglaublichen Weite zu beschreiben. Also Katastrophe. Und auch zu Neuen war er so. Das ist wirklich unter aller Sau. Das ist aber akzeptiert worden, dass er das macht.
- 330
331 Und an der Sitzung, wird da viel, tun einem die andern ein bisschen massregeln oder werden gewisse eher zurueckgebunden, wenn es zu aufgeblasene Leute sind. Oder setzen die sich mehr oder weniger ungebremst durch, je lauter man spricht.
- 332 Ich glaube schon, also beim Blauen Bund, ist es so und dort ist es wirklich so, du hast die drei, die immer die Schnurre offen haben und die tragen wirklich die Sitzung und machen alle fertig, jetzt ganz extrem ausgedrueckt. Bei uns im Stadtteam, wo viele, eigentlich hat es fast keine AElteren mehr jetzt, eigentlich fast nur Leute, die zwei, drei, vier Jahre dabei sind, ist die Stimmung voellig anders, dort ist mehr so, sind wir fast zu lieb, so...es ist voellig anders.
- 333
334 Im Blauen Bund sind es wie drei Leute, die einfach so ein bisschen bestimmen.
- 335 Ja, die alten eitlen Siechen, die ihre Machtkämpfe waehrend der Sitzung austragen. Und bei uns ist es ueberhaupt nicht so. Bei uns fehlt ein bisschen so ja, die gerechtfertigte Kritik, die wird dann auch nicht gesagt, weil man sich halt gut mag und man will das nicht aufs Spiel setzen.

P 4: JOLANDA

Path: C:\Dokumente und Einstellungen\Annette Müller\Eigene Dateien\DissWi...\Helga.rtf
Media: RICHTEXT

Printed: 2010-05-24T14:51:08
By: Super

From HU: backup of Dissprojekt ohne Codes
HU-Path: [C:\Dokumente und Einstellungen\Annette M...\backup of Dissprojekt ohne Codes.hpr6]

Codes: 0

Memos: 0

Quotations: 46

Families: Wenig Berufserfahrung
Wenig Berufserfahrung

Comment: <none>

- 001 Damit kommen wir zur ersten Frage. Die zielt mal noch ganz ins Allgemeine. Die Persoenlichkeit von Journalisten, so wie ich's vorhin charakterisiert habe... Wenn du jetzt mal beschreiben muesstest, was fuer ein Voelkchen diese Journalisten sind... Auf die Persoenlichkeit bezogen, ganz nach deinem Konzept, was du unter Persoenlichkeit verstehst. Wie wuerdest du sie beschreiben? Du darfst dabei sehr allgemein bleiben, differenzieren werden wir spaeter noch. Was du so ein wenig als gemeinsamen Nenner siehst, der alle Journalisten so ein bisschen auszeichnet.
- 002 Ich wuerde sagen, Journalisten... Also das Wichtigste, glaube ich, ist die Neugierde. Alle Journalisten sind neugierig, und das ist quasi ihr Beruf, neugierig zu sein, und wissbegierig, und immer etwas lernen wollen. Viele Journalisten, so finde ich, sind Generalisten. Sie haben nicht unbedingt so ein krasses Spezialistenwissen, sondern sie wissen Vieles ueber Vieles, aber vielleicht nicht so tiefgehend. Das muss auch so sein. Sie sind schnell, schnelle Auffassungsgabe und, wie soll man sagen, aeussern auch gerne eine Meinung. Viele Journalisten geben sozusagen gerne ihren Senf zu Sachen dazu, sonst haetten sie diesen Beruf nicht. Ja... offen und kommunikativ... Es gibt Ausnahmen, aber die meisten sind offen und kommunikativ, weil man das muss in der Arbeit. Was noch? ...Ja... Ich glaube, etwas, was wichtig ist, ist schon auch noch ein, wie soll man sagen, der Spass an der Debatte. So eine Art Spieltrieb, sozusagen, gerne provozieren oder gerne Debatte zu lancieren oder so... Oder auch, gerne Widerspruch haben und gerne widersprechen. Das, so wuerde ich sagen, ist typisch, gekoppelt mit der Neugierde... Immer zu denken: Was koennte hier dahinterstecken? Kritisch zu hinterfragen, wenn jemand einem was erzaehlt und nicht einfach etwas zu akzeptieren. Das ist ja auch etwas, das gehoert zu Neugierde. Neugierde ist eigentlich das Wichtigste.
- 003 Und wenn du jetzt den Stereotyp vergleichst, die man ueber Journalisten allgemein hat oder die auch in den Medien... also Fernseh und Film und so portraetiert wird, mit der Wirklichkeit. Wo siehst du da klare Diskrepanzen? Und wo wuerdest du sagen, das trifft ueberhaupt nicht zu.
- 005 Also... In den Medien, den Filmen oder in Buechern, da wird natuerlich oft so der typische Spuerhund als der Journalist portraetiert. Und ich meine, das sind die Wenigsten. Es gibt sie, diese, die extrem auf die grossen Scoops aus sind, und auf den grossen Wurf, die im Geheimen den Riesenskandal aufdecken, aber der grosste Teil der Journalisten arbeitet ueberhaupt nicht so. Das sind vielleicht 5 %, und die restlichen 95 % verhalten sich auch nicht so bissig oder gemein. Oft wird so der typische, sagen wir jetzt mal der englische Boulevardjournalist dargestellt, der irgendetwas fingiert, um irgendjemanden zu Fall zu bringen. Und Intrigen und Machtspiele. Ich meine, so etwas gibt es natuerlich, aber das ist nicht die grosse Mehrheit. Aber das ist das, was portraetiert wird. Und Journalisten haben ja einen extrem schlechten Ruf in solchen Rankings, wem vertraut man am meisten. Lehrer und Aerzte und so, und ganz ganz weit unten kommen die Journalisten und die Politiker. Ich meine, so ist es. Und so wird das eben wahrgenommen. Ich glaube, viele Menschen haben ein relativ schlechtes Bild von der Objektivitaet von Journalisten. Das ist nicht so gut angesehen, aber eigentlich zu Unrecht, weil sehr wenige Journalisten extrem in diesem Skandal- und Scoop-Business arbeiten. Es kann ja auch das Andere geben. Das Gegenteil ist dann der starke, superkrass heroische Journalist, der den Watergate-Skandal aufgedeckt hat. Das sind dann dieses Figuren, die spannend sind, und das stellen sich die Leute dann eben unter Journalismus vor. Aber das Meiste ist, ich weiss auch nicht, Schreibtischarbeit? Boese gesagt. Man rennt ja nicht permanent hinter Obama her.
- 006 Die Eigenschaften, die du am Anfang genannt hast, so Neugierde, schnelle Auffassungsgabe, vielleicht auch die kritische Distanz, diese Sachen... Glaubst du, dass sich aeltere und juengere Journalisten in einer dieser Eigenschaften unterscheiden, oder in einer, die dir jetzt noch zusaetzlich einfällt?
- 008 Ich denke grundsaeztlich unterscheiden sie sich nicht. Ich glaube, die Motive Journalist zu werden, sind fuer Junge heute noch immer die gleichen wie sie jetzt fuer die Alten sind, als diese noch jung waren. Natuerlich haben Leute, die schon laenger im Business drin sind, mehr Erfahrung. Sie springen vielleicht nicht mehr auf jeden bloeden Hype auf, oder sie hinterfragen alles noch etwas kritischer. Sie sind wahrscheinlich etwas abgebruehter, so wie dies bei jedem Berufsfeld ist. Aber ich wuerde sagen, grundsaeztlich unterscheiden sie sich nicht, nein. Es sind die gleichen Grundvoraussetzungen, die aeltere und juengere Journalisten haben. Natuerlich sind die Juengeren anders, ich bin in einer anderen Medienwelt aufgewachsen. Sie arbeiten vielleicht anders, haben eine andere Arbeitsweise.... So arbeite ich sicher viel mehr mit Online Tools als ein aelterer Journalist, aber von der Persoenlichkeit her ist das genau das Gleiche. Wenn man sich mit aelteren Kollegen darueber unterhaelt, wieso sie Journalisten geworden sind, dann hoert man aehnliche Begrueendungen, die man selbst auch nennen wuerde. Man schreibt gerne, ist neugierig, mag es, zu hinterfragen. Und man will ein Leben lang dazu lernen. Ich meine, das ist doch das Coolste daran, dass man immer dazulernt, dass man immer wieder etwas Neues lernt. Es ist nicht Routine, sondern immer Abwechslung. Vielleicht ist bei der Persoenlichkeit, ist ein bisschen Ungeduld. Dass man sich schnell langweilt. Ja, das koennte auch noch eine Grundcharakteristik sein, dass man nicht unbedingt so tief...
- 009 Als andere Seite der Medaille Neugierde.
- 010 Genau.
- 011 Resultiert daraus auch eine gewisse Oberflaechlichkeit?
- 012 Das ist jetzt negativ ausgedrueckt. Ja... obeflaechlich... Es ist halt etwas mehr Generalismus als Spezialistentum. So ist man natuerlich in allem weniger tief drin, als wenn man nun ein Spezialist waere, aber man weiss dafuer mehr... insofern ist Oberflaechlichkeit, man koennte es schon so sehen, aber es ist etwas negativ ausgedrueckt, dafuer dass man dann von mehr Dingen eine Ahnung hat. Einfach vielleicht nicht so in die Tiefe. Die Summe ist ja gleich, quasi, die Summe des Wissens. Es ist einfach eine andere Art von Wissen.
- 015 Wenn du auf die Spezialisten ansprichst, dann koennte man sagen, dass es auch davon viele auf einer Redaktion gibt, die sich fuer ein bestimmtes Thema interessieren und darum Journalisten geworden sind, weil sie sich dann mit dem Thema, das sie spannend finden, beschaeftigen koennen.
- 016

017 Das kann man natuerlich schon so sagen. Ein wenig stimmt das ja auch. Ich selbst bin ja auch Wissenschaftsjournalistin, und schreibe ueber Wissenschaft, weil mich das interessiert. Aber trotzdem weiss ich viel weniger als jemand, der beispielsweise einen PhD In Physik gemacht hat, oder einen Post Doc. Man muss sich immer vergleichen mit den richtigen Spezialisten auf dem Gebiet, und im Vergleich zu denen ist man nie ein Spezialist. Natuerlich bin ich im Vergleich mit jemandem, der... weiss nicht... nicht Physik studiert hat, weiss mehr als ich ueber Physik, deshalb kann ich auch kompetent darueber schreiben. Aber trotzdem, ich wuerde nie sagen, ich bin Spezialistin auf dem Gebiet. Man kann es sich nicht leisten, nur ueber seine eigenen Lieblingsthemen zu schreiben. Das geht auf einer Redaktion gar nicht. Vielleicht am Anfang...

018

019 Es sich leisten heisst, dass dies eigentlich der Drang von allen waere? Aber sie koennen es nicht, weil es ein Luxus ist?

020 Es gibt gewisse, bei denen es der Drang waere, gewisse auch nicht. Es gaebe wohl solche, die es lieber ueber einen engeren Themenkreis schreiben wuerden, aber das entspricht nicht dem Arbeitsalltag. Und ich glaube, dass diejenigen, bei denen das zu fest der Wunsch ist, die bleiben nicht lange auf dem Beruf. Die wechseln dann wieder. Weil man muss sich mit vielen unterschiedlichen Themen auseinandersetzen, man hat keine Moeglichkeit, nur ueber ein Thema zu schreiben. Das geht einfach nicht. Und die Voraussetzungen in einem Job formen dann die Leute, die diesen Beruf ergreifen. Diejenigen, die das nicht moegen, die wechseln... Ich selbst kenne auch Leute, die Journalisten gewesen sind, und wieder zurueckgekehrt sind, etwa in die Wissenschaft, weil sie sagten, das ist mir einfach zu allgemein.

021

022 Wenn du sagst, diese Leute wechseln. Glaubst du, diese Eigenschaften, die du zuvor genannt hast, sind das Dinge die man hat, und dann kann man Journalist werden? Oder sind das Dinge, die sich ausformen, waehrend man Journalist ist? Was sind Eigenschaften, welche die Taetigkeit als Journalist noch foerdert? Oder mehr in die Richtung zuschleift. Und Dinge, die verkuemmern, weil man als Journalist arbeitet?

023 Ich glaube, es gibt sowohl Dinge, die man haben muss und andere, die aber auch noch wachsen waehrend man arbeitet. Ich glaube, die Neugierde bleibt sich immer gleich. Es gibt ja auch viele neugierige Menschen, die nicht Journalisten werden. Ohne Neugier kann man nicht Journalist sein. Das kritische Hinterfragen waechst wohl eher. Die kritische Gabe waechst mit dem Journalistsein. Man sieht ja immer mehr, dass es sich lohnt, dass es immer eine zweite Ebene gibt. Oder man merkt, dass die erste Meldung oft nicht die beste ist. Und dies foerdert, dass man immer kritischer sein moechte. Oder hinterfragen moechte. Dort muss ich schon sagen... Also, wenn ich mich jetzt beispielsweise vergleiche mit Leuten, die nicht Journalisten sind, dann sage ich eher, das glaube ich doch nicht. Wenn ich etwas in der Zeitung lese, dann vertraue ich dem ueberhaupt nicht mehr, weil ich ja weiss, wie es entstanden ist. Also... Vertrauen... ich bin einfach viel kritischer. Ich habe eine ganz andere Distanz zu Nachrichten, die an mich herangetragen werden. Das waechst sicher mit der Arbeit. Es gibt andere Dinge wie den Umgang mit der Sprache. Das ist mehr das Handwerk, welches man lernt. Ansonsten gibt es sicherlich eine gewisse Deformation Professionelle, dass man zu schnell denkt, oh, da hab ich jetzt auch noch etwas dazu zu sagen. Obschon man eigentlich nichts dazu zu sagen haette. Vielleicht verlernt man manchmal ein wenig zu sagen, nein, das weiss ich jetzt nicht. Es wird von einem aber auch erwartet, dass man immer etwas dazu zu sagen weiss.

024

025 Und die Oeffentlichkeit hat ja auch noch eine gewisse Wirkung auf einen. Als die Moeglichkeit, sich oeffentlich zu aeussern. Das eine ist ja, es wird von einem erwartet, das man sich aeussert, und, wie du's vorher gesagt hast, man ist dazu verleitet, sich vorschnell zu aeussern. Glaubst du, es gibt noch andere Auswirkungen, welche die Macht, die man als Journalist hat, hat?

026 Aus meiner Arbeit heraus wuerde ich sagen, dass schon so etwas wie ein Feedback der Oeffentlichkeit gibt, also vom Leser zu mir. Im Sinne davon, dass ich mir eher bewusst werde, was eine breite Oeffentlichkeit interessiert und was nicht. Ich merke, dass wenn ich etwas schreibe, das alle beschaeftigt, dann bekomme ich mehr Leserbriefe zugeschickt und wenn nicht, dann nicht. Und dass ich mich natuerlich schon etwas danach richte. Am Anfang, als ich als Journalistin zu arbeiten begann, da habe ich noch oeffter ueber Dinge geschrieben, von denen ich persoendlich gedacht habe, dass sie sehr interessant seien. Jetzt aber habe ich eher ein Gespuer dafuer, welches Themen sind, die allgemein interessieren oder wo Erklaerungsbedarf vorhanden ist. Bei wissenschaftlichen Fragestellungen ist es oft so, dass wir die Dinge erst einmal erklaren muessen, bevor wir sie kritisieren koennen. Wir koennen ja nicht anfangen mit Energiesparlampen sind ein Unsinn. Sondern wir muessen zunaechst erklaren, was ist eine Energiesparlampe und wie funktioniert sie, was ist der Unterschied zu einer normalen Gluehbirne und warum werden diese nun verboten. Dann erst kann man anfangen, zu kritisieren. Da merkt man auch, wieviel Erklaerungsbedarf wirklich da ist. Was man sonst gar nicht merkt, und dies ist die grosse Arbeit des Wissenschaftsjournalisten. Er muss den Professor zunaechst einmal verstehen, und dann muss er einermassen wiedergeben koennen, was der gemeint hat. Und schliesslich muss er kritisieren koennen, was der sagt. Also nicht einfach den Professor nett wiedergeben und sagen: Du bist super, ein neues Forschungsergebnis, juhu. Sondern wir muessen kritisieren, den Sinn hinterfragen, auch die gesellschaftliche Relevanz. Was bringt das nun konkret? Und gebe ich da meine Steuergelder aus fuer das? Dort merke ich schon, dass die Oeffentlichkeit extrem Einfluss hat auf mich, in der Themenwahl oder in der Themensetzung oder dass ich mir das extrem ueberlege. Aber so ein Machtflash, ich kann nun bestimmen, was in die Zeitung kommt, das habe ich eigentlich nicht.

027

028 Du vielleicht nicht. Aber glaubst du, dass es Andere haben?

029 Ich finde eher nicht.

030

031 Die Macht der Oeffentlichkeit. Dass sie sich oeffentlich aeussern koennen und die Leute das wahrnehmen, hat das denn nicht einen Einfluss auf die Journalisten?

032 Ich glaube nicht. Ich habe dieses Gefuehl nicht, nein. Ich habe vielmehr den Eindruck, dass dies gar nicht so sehr als Macht wahrgenommen wird, denn es ist ja heutzutage nicht mehr so schwierig, etwas herauszuposaunen. Jeder kann einen Blog haben, und jeder kann eine Website haben. Es war frueher anders. Da war es noch eher so, dass das, was da in der Zeitung

stand, doch noch einen offizielleren Charakter hatte. Aber heute kann man so leicht eine Message rausbringen, wenn man etwas zu sagen hat. Ich glaube, heute muss man sich eher ueberlegen, muss das jetzt wirklich gesagt werden? Aber nicht so im Sinne, juhu! Ich kann das sagen.

033

034 Wieso ueberlegt man sich, muss das jetzt gesagt werden?

035

Weil man den Platz nicht verschwenden moechte in der Zeitung. Das Wichtigste soll hineinkommen. Es ist ja eine Gueterabwaegung, was schafft es in die Zeitung. Beim Online ist es so, alles kann man online tun, da kannst so lang schreiben wie du willst. Immer so lang wie du willst. Aber in der Zeitung gibt es eher eine Gueterabwaegung, und das finde ich beeinflusst einem eher. Ich glaube, was man schon merkt, Fremdautooren, Leute, Politiker zum Beispiel, fuer die hat es dies, die macht solche Oeffentlichkeit an, ah ich kann jetzt einen Text schreiben in einer Zeitung. Aber ich finde Journalisten haben das ueberhaupt nicht.

036

037 Weil man sich daran gewoeht hat? Oder weil man eine andere Persoenlichkeit hat?

038

Weil er eine andere Persoenlichkeit ist. Und weil es fuer ihn auch ein anderes Statussymbol ist, wenn er einmal in der Zeitung schreiben kann. Hingegen fuer uns ist das ja sowieso jeden Tag. Wir koennen jederzeit etwas schreiben. Ich glaube das ist eher so, weil es etwas Spezielles ist fuer jemanden, der nicht... So wie es fuer mich speziell waere, wenn ich im Fernsehen kaeme. Schau mal, Mutter! Ich war im Fernsehen! So... Deshalb wuerde ich schon sagen, dass sich Fremdautooren, auch Forscher zum Beispiel, freuen sich sehr, wenn sie einmal in der Zeitung kommen. Aber fuer uns ist das eigentlich normal. Naetuerlich, bei den Politik- oder Wirtschaftsjournalisten ist es doch noch eher so, dass die dann denken, dass sie denken, wir formen die Politik oder die Wirtschaft mit dem, was wir schreiben. In diesem Sinne ist das naetuerlich schon eine Machtposition. Auch ich, wenn ich einen Kommentar zu einem Thema schreibe, oder einen kritischen Artikel... Da habe ich manchmal schon das Gefuehl, dass es den Forschern ein bisschen weh tut. Aber das ist ja nicht Dasselbe...

039

040 Nein, das ist nicht das Gleiche.

041

Das ist ja auch eine Art Macht, aber sie ist irgendwie anders.

042

043 Machen wir hier einmal einen kleinen Strich. Wir kommen nun zum Differenzieren. Du hast eben den Unterschied angesprochen, Politik- und Wirtschaftsjournalisten gegen die andern oder so. Grundsaeztlich, versuch dir mal vorzustellen, du haettest eine Kantine, in welcher saemtliche Schweizer Pressejournalisten sitzen. Welche Grueppchen oder Untergrueppchen koenntest du dort, bezogen auf die Persoenlichkeit oder auch auf die Erscheinungsweise, ausmachen? Persoenlichkeit wirklich im weitesten Sinne...

044

Erscheinungsbild ist einfach. Die Wirtschaftsjournalisten sind diejenigen im Anzug und mit Krawatte und so. Von den Kleidern her passen sich Journalisten dem Gegenueber an. Auch ich. Wenn ich zu einem CEO gehen muss, dann ziehe ich auch ein Deux-pièce an. Deux-pièce ist vielleicht etwas uebertrieben, aber ich ziehe mich auch chic an. Wenn ich hingegen zu einem Forscher muss, dann ist es eher negativ, wenn ich mich zu chic anziehe. Daher wuerde ich mal sagen, dass man die Wirtschaftsjournalisten erkennt, die sind dann... Es ist wie... Viel hat es mit dem Bildungshintergrund zu tun. Diejenigen, die Wirtschaft studiert haben, werden eher Wirtschaftsjournalisten, und man kann schon bei Studenten diesen Unterschied sehen. Viele, die Naturwissenschaften studiert haben, werden Wissenschaftsjournalisten...

045

046 Und wie unterscheiden die sich in ihrer Persoenlichkeit?

047

Das ist schwierig zu sagen... Ich wuerde mal sagen Wirtschaftsjournalisten, das ist jetzt ganz plakativ, sind statusorientierter als Naturwissenschaftler. Geld ist wichtiger oder Image ist wichtiger oder so. Die Neugierde zum Beispiel ist bei allen gleich.

048

049 Ja, die gehoerte ja zu den allgemeinen Eigenschaften...

050

Genau.

051

052 Was siehst du fuer andere Ressorts oder vielleicht auch Tages...

053

Ich finde, wo man einen grossen Unterschied sieht sind Reporter und Nichtreporter. Reporter, die rausgehen muessen, die sind so eher hemdsaermelige Typen, ran an die Sache, jetzt gehen wir da raus. Sie sind viel spontaner und improvisieren viel mehr, ist doch egal, wenn nicht grad funktioniert, dann schicken wir den Text eben per Handy und so... Diese Flexibilitaet merkt man bei Reportern extrem, im Gegensatz zu einem klassischen Redaktor, der selten rausgeht. Ich finde das sind groessere Unterschiede als zwischen den einzelnen Ressorts. Es hat eigentlich in allen Ressorts aehnliche Leute. Auch bei den Politikjournalisten gibt es welche, die sehr hemdsaermelig daherkommen und rangehen, vielleicht etwas rauer, und dann gibt es die weniger rauen. Die gibt es auch in allen Medien. Es gibt auch unter den Boulevardjournalisten die Einen und die Andern. Ich finde, dass gute Teams immer aus einer Mischung sind aus eher reportermaessigen, die gleich mit dem Mikrofon oder dem Schreibblock von Tuer zu Tuer gehen, und...

054

055 Voellig ohne Beruehrungsangste?

056

Ja, genau. Ohne Beruehrungsangste und vollkommen direkt, und dann aus Solchen, die eher an ihrem Schreibtisch arbeiten und am einzelnen Wort hin und her redigieren, Texte die reinkommen oder so. Berichte lesen, Analysen liefern. Ich finde, das ist ein grosser Unterschied. Dass es die sehr Direkten und die eher Distanzierten gibt. Die Denker, oder die, die einfach rangehen und losschreiben.

057

058 Du findest, dass dies der Hauptunterschied ist?

059

Ja.

060

- 061 Das ist aber keine funktionale Trennung, die ihr bei der NZZ, oder?
062 Nein.
063
064 Das ist eher eine, die du jetzt mental vornimmst?
065 Ja. Und ich wuerde auch sagen, die sitzen auch nicht unbedingt alle getrennt in dieser Kantine. Ich denke nicht, dass nur Wirtschaftsjournalisten zusammensitzen und Politikjournalisten beieinandersitzen. Da sitzen eher die Reporter beisammen, vom Typ her, und die Denker sitzen vom Typ her eher gemeinsam, also die Redaktoren.
- 066
067 Haben die denn auch ueber einen unterschiedlichen Bildungshintergrund?
068 Ja. Ich wuerde sagen, die Reporter sind eher die mit weniger hoher Bildung, waehrenddem die Redaktoren eher die mit dem Dokortitel sind, jetzt mal ganz krass gesagt. Weil das ist ja auch der klassische Weg. Wenn man die Matura macht oder das KV macht und man geht nachher in den Journalismus, schreibt man zuerst halt ueber den Kaninchenzuechterverein und wird hin und her um rumgeschickt, und wenn dir das nicht liegt, dann faellst du gleich wieder raus. Wenn du aber drin bleibst, bist du wie so. Das ist eine Art Selektion.
- 069
070 Und wie werden die anderen, die Redaktoren Journalisten?
071 Die lernen zuerst, sie studieren irgendein Fach tiefgruendig und schreiben dann darueber. Das heisst natuerlich nicht, dass diejenigen, die studiert haben, nicht auch Reporter sein koennen, aber...
- 072
073 Das waeren dann eher Spezialisten?
074 Ja, genau. Das sind dann eher... Obschon... Sie sind ja auch keine Forscher, sie sind ja immer noch Journalisten, aber sie sind vom Typ her vielleicht eher die, welche die Analysen machen, die ueber ein extremes Grundwissen verfuegen und daraus schoepfen koennen. Reporter hingegen sind eher so, ich geh raus in die Welt und schau mir das an. So wie ein guter Korrespondent auch, oder? Ich geh raus, ich geh aufs Feld und rede mit diesem Bauern, wegen seiner Kuh und der Milch, die er wegkippt. Nicht einfach zusammenschreiben aus Dingen, die ich sonst sehe. Das ist ein grosser Unterschied.
- 075
076 Gratiszeitungsjournalisten, wo wuerdest du die einordnen? Haben die auch beides?
077 Die haben auch beides, wobei viele von denen machen ja eh nichts anderes, als die Agenturen anders zusammenzukurzen, so dass am Ende nur noch das Falsche drin steht.
- 078
079 Aber wo gehoeren die hin. Weder gehen sie raus, noch sind sie die hochintellektuellen.
080 Ja. Die sind eine dritte Kategorie, die ich persoendlich aber nicht so gut kenne. Ich meine, alle Gratiszeitungsjournalisten, die ich kenne, moechten irgendwann keine Gratiszeitungsjournalisten mehr sein. Dann aber fallen sie gleich in eine von den beiden Gruppen. Bei denen ist es wie, der ist potentiell das und der ist potenziell das, es ist wie ein Sprungbrett.
- 081
082 (...)
083 Ja, es sind ja auch sehr viele sehr jung. Ich persoendlich habe noch nie einen Gratiszeitungsjournalisten getroffen, der gesagt hat, er wolle ein Leben lang als Gratiszeitungsjournalist bleiben. Noch nie.
- 084
085 Gibt es noch andere solche Genres oder Sparten, von denen du das Gefuehl hast, dass sie Eine Vorstufe? Oder gibt es solche, von denen du den Eindruck hast, sie seien Endstufen?
086 Ja. Ressortleiter ist eine Endstufe. Oder Chefredaktor. Das sind so die Positionen. Aber innerhalb der Medienlandschaft sonst eigentlich nicht. Ich habe nicht das Gefuehl... gut, natuerlich ist es so tendenziell, Regionalzeitungen sind am Anfang, die grossen nationalen Zeitungen sind am Schluss. Aber das ist eher Zufall. Fuer jeden ist das wieder ein wenig anders. Es gibt auch Leute, welche von der NZZ zur Zuerichsee-Zeitung wechseln und sind dort megahappy und bleiben dort. Ich glaube eher, dass es wie so... dass du von dir selbst wissen musst, welche Sorte Persoenlichkeitstyp bin ich und welche Sorte Job muss ich haben. Es gibt auch viele, die Reporter sind oder Korrespondenten und gar nichts Anderes wollen. Das passt einfach zu ihnen, die wollen gar nicht Redaktor werden, hier im Haus und immer im Buero sein. Es gibt ja auch keinen typischen Aufstieg, ausser Ressortleiter werden. Aber sonst ist eigentlich alles gleichgestellt.
- 087
088 Gut, gewisse sagen, es gebe so Ressorthierarchien.
089 Ach, du meinst, also das Ausland ist hoeher oben als die Wissenschaft. Das stimmt natuerlich schon.
090
091 Ja, zum Beispiel...
092 Oder wie hast du das gemeint?
093
094 Ja, genau.
095 Das stimmt.
096
097 Wobei unklar ist manchmal, welche Hierarchie wirklich gilt... Das ist ja immer wieder anders.
098 Ja. Es gibt da... jeder hat... in jedem Medienhaus ist das wieder ein wenig anders. Aber es gibt natuerlich schon so, ich meine wer hat am meisten zu sagen in der Sitzung und so. Aber ich meine... Das ist den meisten... Ich empfinde es so, die meisten Journalisten, denen ist das eigentlich egal. Sehr wenige sind so karrierefiziert oder so. Ich kenne auch wenige Journalisten, die um jeden Preis aufsteigen wollen. Sie wollen eher, dass es ihnen nicht langweilig wird oder dass sie ein spannendes Leben haben. Die wuerden eher fuef Mal wechseln, statt unbedingt aufsteigen. Es ist ja auch nicht so, dass, wenn irgendwo ein Chefposten frei wird, dass sich massenweise Journalisten bewerben. Das ist einfach nicht so...
- 099

100 Weil dann kannst du nicht mehr schreiben...

101 Ja. Es interessiert sie einfach nicht.

102

103 Mich wuerde nun Folgendes Wunder nehmen, eine These von mir...Ich habe das Gefuehl, dass junge Journalisten staerker darum kaempfen muessen, Journalisten werden zu koennen.

104 Als frueher?

105

106 Ja. Was man hoert, dass aeltere Journalisten oftmals nach der Matura so, oh ich koennte Jouranlist werden und dann koenntn sie anfangen. Heute, so wuerde ich sagen, ist dies eher die Ausnahme, wenn man grad eine Redaktorenstelle bei einer coolen Zeitung bekommen. Das heisst meiner Meinung nach, muessten doch die Jungen, die es tatsaechlich in den Journalismus schaffen und dort eine tolle, feste Stelle bekommen, auch eher zielstrebige Leute sind, so nach, das ist es, das will ich, und dafuer gebe ich alles. Du hast vorhin etwas gesagt, was eher gegen meine These geht...a) fandest du, dass es nicht so grosse Unterschiede zwischen Alten und Jungen b) sagst du, es seien sowieso nicht so zielstrebige Leute.

107 Das sind sie auch nicht. Auch nicht die, die es schaffen. Weil die Zielstrebigen schaffen es gar nicht unbedingt. Es ist sowieso immer ein bisschen ein Zufall, und man kann es irgendwie gar nicht wirklich planen. Und sehr viele Leute...

108

109 Was ist ein Zufall?

110 Ob man im Journalismus landet oder nicht. Ob man gerade Glueck hat und eine Stelle findet, das kann man nicht planen wie in anderen, das kann man nicht wie eine wissenschaftliche Karriere...wenn ich mich dort genuegend anstrengte und meinen Doktor mache, dann habe ich danach einen Post Doc. Das Einzige, das man tun kann ist, sich die Hacken abzulaufen und wirklich gut zu schreiben. Aber wenn du das nicht kannst, dann...Und selbst wenn du es kannst hast du noch keine Stelle.

111

112 (...) wie es das in anderen Berufen gibt?

113 Weil man es nicht so gut messen kann. Und weil es extrem viele unterschiedliche Geschmaecker gibt. Wenn man einen Journalistenpreis ausschreibt, es gibt ja viel zu viele, aber sagen wir mal man sitzt da in der Jury und muss beurteilen, was ein guter Text ist, dann gibt es genau so viele Meinungen wie Texte, die eingereicht werden...Fast. Und es kommt auch extrem drauf an, wo man hin will. Die meisten Jungen ueberlegen sich gar nicht, ich will jetzt zur NZZ. Das gibt es schon, aber es ist sehr selten. Diese Leute haben ein voellig falsches Bild davon, was Journalismus ist. Von daher koennen sie noch so lange zielstrebig sein. Und ich denke, die Moeglichkeiten, ein Volontariat zu machen, die sind ja nicht extrem geschrumpft. Okay, ein wenig schon, aber es gibt immer noch sehr viele Leute, die ein Volontariat machen, und das war frueher auch so. Vielleicht kann man es auch so sagen, heute ist es fuer junge Leute ohnehin schwieriger geworden, in den Beruf reinzukommen, in den sie rein wollen. Die, die heute alt sind wuchsen in Wirtschaftswachstumszeiten auf. Die mussten sich nie Sorgen machen, arbeitslos zu sein. Das ist in jedem Beruf so, nicht bloss im Journalismus. Und ich glaube, dass die Jungen deshalb vielleicht ueberall ein wenig anders sind als die Alten. Sie sind eventuell etwas weniger verwoeohnt oder so...Ja...Vervoeohnt, weil es nicht mehr ganz so easy ist, einen Job zu haben.

114

115 Ja, okay.

116 Aber sonst empfinde ich Journalisten ueberhaupt nicht als zielstrebig, auch die Jungen sind eher so, ja, da habe ich's mal versucht, und dann...Es gibt natuerlich schon auch diejenigen, die bereits mit acht Jahren gesagt haben, ich werde mal Journalist. Aber extrem wenige.

117

118 Ist denn das auch so ein gewisser Habitus, den man da pflegt. So etwas Zufaelliches...

119 Ja, gewiss.

120

121 Ist es auch so ein bisschen cooler, wenn man zufaellig...

122 Ja, es ist natuerlich auch ein bisschen cooler. Aber man ist immer dazwischen. Das Gute am Journalist sein ist ja, du bist immer dazwischen, du bist nie... du gehoerst nie irgendwo richtig dazu. Sonst machst du deinen Job nicht richtig. Du musst immer ein wenig fremd bleiben, denn sonst verlierst du die Faehigkeit, zu hinterfragen. Das gehoert einfach dazu. Selbst zu deinem eigenen Beruf musst du eine gewisse Distanz wahren, habe ich das Gefuehl. Natuerlich bist du mit Haut und Haaren Journalist, aber du bist nicht...Ich weiss nicht...Wenn du beispielsweise zu sehr auf eine Karriere aus bist, dann kannst du deinen Beruf nicht mehr anstaendig machen. Du kannst es nicht anstreben, die Karriereleiter emporsteigen zu wollen, weil es geht ja um die Sache, es geht um deinen Text jetzt. Und dieses Dazwischensein empfinde ich als aeusserst wichtig.

123

124 Ist dies eine Geisteshaltung oder ist das eine Persoenlichkeitseigenschaft, dass man dieses Beduerfnis hat, dazwischen zu sein, nirgends richtig dazu zu gehoeren, sich nicht vereinnahmen zu lassen? Oder ist das eher etwas, woran du arbeiten musst... Du bist Journalistin, musst du diese Distanz bewusst aufrecht erhalten, oder glaubst du, dass es gewisse Leute gibt, die einfach dieses Beduerfnis haben distanziert zu bleiben der Sache gegenueber?

125 Ich glaube, du musst das wahren. Es sind wahrscheinlich Leute, die das eher gut koennen, aber jeder kommt einmal in Versuchung, es nicht mehr zu tun. Und dann musst du dich darum bemuehen, das zu wahren. Es ist ein Gut, welches du schuetzen musst. Du hast es bereits ein wenig in dir, aber du musst es hegen und pflegen.

126

127 Und welche Situationen kommst du in Versuchung, dies aufzugeben?

128 Beispielsweise, wenn ich ueber ein Forschungsprojekt schreiben muss, das ich unglaublich toll finde. Und ich finde es ein super Resultat! Und es flasht mich mega und ich finde yeah, mega cool. Und ich finde den Professor noch ein Supergenie, dann muss ich mich bewusst fragen, was gibt es fuer Punkte, die nicht ok sind? Ist es wirklich wichtig? Ist es wirklich

relevant? Ist es wirklich besonders?

129 Und wie äussert sich die Distanz deinem eigenen Beruf gegenüber? Wo bleibst du dort...

130 Eben darin, dass man nicht denkt, dieser Beruf sei das Einzige, was man machen kann. Ich kenne sehr viele Journalisten, vielleicht ist das auch durch die wirtschaftliche Unsicherheit, aber ich kenne viele Journalisten, die sozusagen einen Plan B haben, was mache ich wenn ich nicht mehr Journalist bin. Und das haben viele andere Berufsgattungen nicht. Hier ist es aber normal, dass man das hat, dass man wie noch... andere Interessen vielleicht... Viele freischaffende Journalisten haben auch einen zweiten Beruf. Das ist nicht so...

132 Ist dies ein geistiger Fallschirm? Oder wie muss ich diesen Plan B verstehen? Was bezweckt der Plan B?

133 Der Plan B bezweckt, dass... Ich weiss auch nicht. Dass man sich seine eigene Freiheit erarbeitet, dass man nicht das Gefühl bekommt, dies ist nun meine einzige Möglichkeit, im Leben Erfolg zu haben. Weil dann ist man wie gekauft durch seinen Beruf und kann nicht mehr... zum Beispiel muss man im Journalismus dem eigenen Chefredaktor auch mal sagen koennen, nein, ich mache das jetzt nicht. Und wenn ich weiss, dass dies der einzige Job ist, den ich in meinem Leben haben kann, dann kann ich ihm das doch nicht sagen. Sonst entlaesst er mich naemlich und dann bin ich am Arsch. Das kann ich mir ja dann nicht leisten. Aber wenn ich einen Plan B habe, dann kann ich meinem Chefredaktor gegenüber auch sagen, nein, ich wahre meine Unabhaengigkeit darueber will ich jetzt nicht schreiben. Wie so seinen eigenen Wert ein wenig zu kennen. Deshalb ist es ja auch so schwierig, eine Bande von Journalisten zu fuehren, weil sie oft sehr, wie soll ich sagen, autoritaetsfeindlich sind.

135 Erlebst du das auf der Redaktion?

136 Ja, extrem.

137 Hast du mir ein Beispiel?

138 Irgendeine Neuerung soll eingefuehrt werden, dann geben alle ihren Senf dazu, alle haben das Gefuehl, sie wuessten, wie das am besten waere. Am Schluss dauert es fuefnf mal laenger und der Chef hat in der Regel grosse Muehe, sich durchzusetzen, dass es jetzt so gemacht wird, wie er das moechte. Aber alle wehren sich und machen ihr eigenes Ding und finden, nein, so ein Bloedsinn.

141 Das, weil sie so kritisch sind oder ist es, weil sie innerlich distanziert sind? Oder abhaengig vom Beruf in dem Sinn...

142 Beides. Ich glaube, es ist Beides. Es ist eine gewisse Distanz, aber es ist so wie, ich hab jetzt das Recht das zu sagen. Es ist nicht einfach, weil der Chef es so befohlen hat. Es ist wirklich kein hierarchisches Umfeld. Darum finde ich auch das mit der Ressorthierarchie ist eigentlich irrelevant. Es ist einfach nicht so hierarchisch. Jeder kann dazwischenposaunen. Das ist in jeder Redaktion so, ich glaube das ist bei den Gratiszeitungen auch so. Natuerlich gibt es, wie nennt man dem, eine Befehlskette, aber es kommt eigentlich selten hart auf hart und jemand befiehlt jemand anders etwas. Es ist wie so... es ist eine Ansammlung von Leuten, die einfach so sind, halt. Auch wie Zeitungen entstanden sind, wie Medien entstehen überhaupt. Ein paar Leute schliessen sich zusammen und finden, wir muessten hierzu doch mal etwas sagen.

144 Auch ein wenig zufaellig-chaotisch?

145 Ja, genau. Ich habe das Gefuehl, es ist ein wenig zufaellig-chaotisch.

146 Und hat dies mit der Persoenlichkeit zu tun?

147 Ja, ich denke schon. Und auch mit der Form, wie man gerne arbeitet.

148 Wie arbeiten Journalisten gerne?

149 Eben etwas spontan, ihrer eigenen Neugier folgend. Nicht unbedingt autoritaetsliebend. Das sind nicht die Leute, die gerne gehorchen. Sie sind eher etwas renitent, leisten Widerstand, widersprechen gerne und sagen oft nein. Das spuert man. Daraus entstehen dann oft auch lustige Diskussionen, weil Journalisten gerne widersprechen. Sie sagen, bist du dir sicher, dass das jetzt gut ist? Sollte man nicht besser so oder so...

153 Das heisst, dass die Ablaeufe manchmal dadurch erschwert werden?

154 Ja, genau.

155 Aber du selbst findest das eigentlich ganz sympatisch, nicht wahr?

156 Ich finde das gut, ja. Ich finde, es muss so sein, denn ansonsten ist das kein guter Journalismus. Es geht ja am Schluss ums Produkt. Was kommt dabei raus. Und viele Journalisten sind halt Idealisten. Man verdient ja extrem wenig im Vergleich zu dem was man arbeitet. Und die meisten Journalisten koennten bessere Jobs haben. Aber wieso macht man das denn? Ich denke, weil man begeistert und ueberzeugt ist vom Produkt, welches man rausbringt. Weil man es einfach super findet. Dieses Produkt kann aber nur gut sein, wenn man solche Diskussionen fuehren kann und wenn es Widerstaende dagegen gibt. Sonst wuerde es doch wieder langweilig werden...

159 Damit kommen wir direkt zum Thema. Wie beeinflusst nun die Persoenlichkeit von Journalisten eine Zeitung. Du hast sehr stark die Annahme offenbar, dass es diese Widerstaende braucht, weil das wiederum einen Einfluss auf die Zeitung hat.

160 Ja, genau.

161 Mich wuerde Wunder nehmen: Wenn wir mal versuchen wuerden, einzelne Journalisten anzuschauen, eine Person... Ich habe mir hier so eine Liste erstellt, wo die Persoenlichkeit des einzelnen Menschen einen Einfluss haben koennte. Bei der

Zeitung beim Input, bei der Themenwahl. Man sagt an der Sitzung, was man als Thema vorschlagen wuerde. Der Ansatz, den man waehlt, um das Thema umzusetzen, ob man nun eine Repo macht ein Interview. Recherche, wie man vorgeht, wie man mit den Menschen, mit denen man zu tun hat, eben der Prof, den du besuchen gehst waehrend der Recherche trifft, die man unter Umstaenden dazu auch aufsuchen muss, wie man mit denen umgeht... Deine Schreibe und so weiter. Koennst du dir das anschauen? Mich wuerde interessieren, wo du das Gefuehl hast, dass sich die Persoenlichkeit des Einzelnen stark auswirkt.

164 Muss ich einen Punkt nehmen?

165

166 Nein. Du kannst alle kommentieren. Oder einfach wo dir was einfällt, etwas sagen. Das ist eher so eine Inspirationsliste.
167 Ich glaube, bei Wertung/Urteil/Kommentar spielt es eine wichtige Rolle.

168

169 Wie denn genau?

170

Dort spielt das hinterfragen oder die Neugierde eine Rolle, auch in dem Sinne, dass man das seine eigenen Urteile oder seine eigene Wertung hinterfragt, dass man nicht einfach mit seinem eigenen Vorurteil reinrennt und schon im Vorherein weiss, meine Story ist so oder mein Kommentar ist so und so schreib ich das jetzt. Sondern dass man halt...dass sich das waehrend einer Recherche veraendern kann, und dass am Schluss der Kommentar diesem Weg den man zum Kommentar hin genommen hat, auch ein wenig widerspiegeln sollte. R versteht es dann auch gut, wenn die Argumentation wie ihn abholt bei, ich weiss auch nicht... die Diskussion geht um die Minarette und danach sagt, warum man findet, dass Minarette kein Problem seien, oder seien ein Problem. Dort, so finde ich, spielt es eine Rolle. Bei Sitzungen/Sitzungsdynamik/Sitzungsergebnissen natuerlich auch extrem. Ich meine, wenn alle widersprechen, dann geht's einfach laenger, ist halt so.

171

172 Und du hast das Gefuehl das ist so?

173

Ja, das ist so. Auch im Vergleich zu anderen Orten, an denen ich bereits gearbeitet habe. Es gibt sonst doch so Sitzungen, an denen niemand was sagt. Das passiert bei den Journalisten nie! Da sagt immer irgendjemand etwas, und dann wird wieder darueber diskutiert und alles geht viel zu lange...Es ist eher diskursnah oder -liebend. Bei Umgangston/Klima weiss ich es nicht genau, da wuerde ich jetzt nicht unbedingt sagen. Haltung gegenueber Medienwandel/-neuerungen...Da finde ich es interessant, da gibt es einen Unterschied zwischen neu und alt. Natuerlich sind die Alten da beharrend und moechten, dass es so bleibt, wie es ist, waehrend die Jungen sind eher so, machen wir doch etwas aus diesen neuen Chancen. Da finde ich merkt man das Alter extrem, finde ich, aber...

174

175 Aber es ist nicht unbedingt journalismusspezifisch?

176

Nein, genau. Es ist nicht unbedingt journalismusspezifisch. Input/Themenwahl...finde ich merkt man es nicht. Da ist eher, wo man sonst herkommt, aber nicht ob man Journalist ist oder nicht.

177

178 Nein. Ich meine eher, wenn du hierbei die Persoenlichkeit beruecksichtigst. Wenn du als Beispiel dich nimmst und jemand Anderen, der eine voellig andere Persoenlichkeit hat...

179

Genau. Zum Beispiel irgendwie einen Bauern. Dann koennte es gut sein, dass der Bauer Themen vorschlagen wuerde, die ich auch vorschlagen wuerde.

180

181 Wenn ihr die gleiche...Oder nehmen wir besser zwei Wissenschaftsredaktoren der NZZ, die aber einen voellig unterschiedlichen Background oder Art oder was auch immer haben.

182

Dann wuerde ich sagen, dass am Anfang des Berufes, wenn man es noch nicht so gut kann, dann unterschiedliche Dinge vorschlagen. Aber mit der Zeit gleicht sich das an, weil man ein bisschen weiss, was zieht und was nicht zieht. Das praegt man ja nicht nur dem Medium selbst auf, sondern das Medium praegt sich einem auf.

183

184 Das musst du mir naeher erklaren.

185

Dies ist eben das, dass man merkt, was findet der Leser toll, was finden Leser interessant oder was interessiert eine breite Oeffentlichkeit. Das sind einfach fixe Themen. Wenn ich jetzt, oer sagen wir Lena und ich, Lena ist Biologin und ich bin Physikerin, dann schlage ich zu Beginn vielleicht mehr Physikthemen vor und sie Biothemen, aber mit der Zeit merke auch ich oder auch sie laesst sich beeinflussen von dem, was mich interessiert und umgekehrt. Wenn ich ihr sage, du, aber das zu diesem molekularen Parkway brauchst du mir nicht erzaehlen. Das finde ich erstens todlangweilig und verstehe es auch nicht. Dann laesst sie das weg und macht nur so Themen, die breiter verstaendlich sind. Und ich tue dasselbe. Ich mache auch nicht Teilchenphysik, irgend ein kleines Detail...

186

187 Du glaubst also, dass es da wie eine Art Lernprozess gibt, wo man gestreamlined wird? Wo es schliesslich gar nicht mehr so sehr darauf ankommt, wer du bist...

188

Ja, genau. Bei der Themenwahl, glaube ich das sehr.

189

190 Und beim Ansatz?

191

Beim Ansatz...

192

193 Du hast jetzt deine molekularen Irgendwas und nun hast du verschiedene Moeglichkeiten, um mit diesem Thema etwas zu machen...

194

Dann ist es ja so, das wird ja ohnehin diskutiert. Hier wuerde ich auch meinen, dass es innerhalb der Journalisten eine Art Streamlining gibt, so dass man schliesslich ein Gespuer hat untereinander und merkt oh, das ist was fuer eine Reportage, oder ah, das ist etwas fuer ein Interview oder ah, das ist etwas fuer einen Bericht. Das wird ja diskutiert. Darin sind sich die

Leute meist recht einig. Es ist selten, dass innerhalb der Redaktion alle finden, oh, da haette man ein Interview machen muessen, wieso ist das nur ein Bericht. Sondern das ist auch recht gemainstreamed.

195

196 Insofern, dass man lernt, was sich anbietet?

197 Genau. Was sich eignet. Und auch, was zum Medium passt. Und auch bei den Recherchen wuerde ich sagen, auch die sind nicht unbedingt persoenlichkeitsabhaengig. Eine gute Recherche ist nun mal eine gute Recherche, egal, ob man eher introvertiert oder extrovertiert ist.

198

199 Aber du koenntest sagen, dass eine introvertierte Person eine Recherche eher vermeidet, weil er dafuer umhertelefonieren muss?

200 Nein. Die Person kann doch keine Recherchen vermeiden, wenn man Journalist ist.. Das geht doch gar nicht. Entweder schreibt er... Dann ist er einfach Gratiszeitungsjournalist... Nein, ich glaube, dass es bei den Recherchen eher so ist, dass es Leute gibt, die zunaechst eine Menge lesen und dann telefonieren und andere, die zuerst telefonieren und danach mit Lesen beginnen.

201

202 Das kommt dann Schluss auf Gleiche raus?

203 Ja, genau. Kommt auf dasselbe raus.

204

205 Okay... Ich haette hier jetzt den Ansatz, dass ob ich viel Recherche mache oder wenig, ist mir ueberlassen, ob ich jetzt zehn Quellen nehme...

206 Nein, denn da kriegst du am Ende eins aufs Dach, wenn du zu wenig hast. Das ist auch etwas, was gemainstreamed wird. Am Anfang vielleicht schon, aber es gibt doch gewisse Qualitaetsansprueche und du hast ja Cheffen und Leute um dich herum, die dir Feedback geben und auch die Leser. Und wenn du eine schlechte Recherche machst zu einem Thema, wo es eine gute Recherche braucht, dann bekommst du nachher Leserbriefe und dann schaemst du dich und dann aenderst du deine Arbeit. Ausser, du bist komplett immun gegen Kritik, aber das ist auch nicht typisch fuer einen Journalisten. Die meisten Journalisten sind eher etwas narzisstisch und wollen, dass die Leute ihre Texte gut finden. Sie wollen gelesen und wollen, dass jemand sie lobt und nicht alle sie in den Boden stampfen. Das beeinflusst Einen doch auch, nicht wahr? Oder wenigstens, dass es etwas bewirkt, dass es jemand liest, irgendwie. Ausser, man hat grossem Zeitdruck. Wenn es nicht geht, geht es nicht. Aber wenn man Zeit hat, dann extra zu sagen, ich recherchiere extra schlecht....Das glaube ich nicht.

207

208 So habe ich auch nicht so gemeint...

209 Oder ich gebe mir einfach nicht so Muehe und rufe halt nur zwei Leute an.

210

211 Ich meinte es eher so, du haettest noch einen Spezialisten, aber dem muesstest du hinterher rennen... Es ist aber schon fuerf Uhr abends, und du musst warten bis sechs Uhr... Ich glaube, dort gibt es schon Abwaegungsunterschiede.

212 Ja.

213

214 Dort gibt es wahrscheinlich solche, die sagen, ja das geht jetzt auch ohne dem seine Meinung. Und andere finden, doch, das muss jetzt sein.

215 Ja, selbstverstaendlich. Aber ich glaube, wenn es fuer die Story wirklich wichtig ist, dann machen das alle, wenn es nicht anders geht. Und dann gibt es diesen Graubereich, wo etwas vielleicht noch nett waere, aber nicht unbedingt sein muss. Dann kommt es auch ein bisschen darauf an, ob ich noch mein Kind aus der Kinderkrippe abholen muss oder nicht. Das ist normal. Aber ich glaube diese Sachen.. alle Journalisten sind sich einig, wann eine Story zu duenn ist und wann nicht. Sie koennen einschaeetzen, wenn man diese Person nun noch anrufen muesste. Und dann gibt es kein Pardon, und auch keine Persoenlichkeitsunterschiede. Da sind alle gleich.

216

217 Und Schreiben/Stilistik? Wirkt sich hier die Persoenlichkeit aus?

218 Ja, ein bisschen. Man merkt, welche Leute etwas essayistischer und blumiger schreiben und welche faktennah sind. Die Meisten schreiben ja so, wie sie selber gerne lesen. Sie schreiben das, was sie selbst gerne lesen, so moechten sie dann auch schreiben. Wenn jemand gerne Sachbuecher liest, dann schreibt er vielleicht eher sachbuchmaessig, und wenn jemand Romane liest, dann hat er eher literarische Ambitionen.

219

220 Wuerdest du dies als Gegensatz definieren?

221 Nein, nicht mal. Es gibt ja auch literarische Sachbuecher. Ich wuesste auch gar nicht, wie das mit der Persoenlichkeit korellieren sollte, denn es gibt Leute, von denen du beim ersten Kennenlernen denkst, wow, die schreiben sicher mega blumig. Und dann liest du ihren Text und findest uups. Es ist nicht mal so... es gibt Leute, bei denen das korelliert, aber oft ist es auch nicht so.

222

223 Okay... Ich sage das nur, weil ich einen hatte, den ich befragt hatte, der machte ganz klar einen grossen Gegensatz zwischen Literaten und Detektiven unter Journalisten. So, wie du jetzt vorher die Reporter und Redaktoren beschrieben hast, und er fand, dass die anders motiviert seien und auch andere Interessen haetten. Deshalb habe ich nachgefragt, ob du da Unterschiede feststellen kannst oder nicht.

224 Ja. Die Literaten gibt es schon auch, aber die sind irgendwie... Ich weiss es nicht... Vielleicht schliesse ich die beinahe ein wenig aus dem Journalismus aus, das ist ein wenig gemein. Das waere nun typischerweise so ein Feuilleton-Redaktor, der da etwas philosophiert...Aber auch dort... Wenn es irgendeine Skandal in der Literaturwelt gaebe, oder der Nobelpreis wuerde schon wieder an jemand voellig falschen verliehen, dann haben die das Detektiv-Ding eben auch. Dort ist es auch eher das Sujet, der Stoff, den du bearbeitest, der bestimmt, wie du ihn behandelst. Natuerlich hast du die freie Wahl, und

- natuerlich koenntest du auch mal in einer superdetektivischen Manier ueber ein Theaterstueck schreiben, aber meist ist es dann eben das, was man halt gewohnt ist, und so macht man es dann auch.
- 225
- 226 Das wuerde mich noch interessieren, dieses wie man es halt so macht, oder diese Einigkeit, die du bereits mehrmals zitiert hast. Versuche mal mir zu beschreiben, wie diese entsteht deiner Meinung nach. Wie spuert man sie?
- 227 Ich denke, dass man sie uebers Feedback von Kollegen spuert.
- 228
- 229 An der Sitzung?
- 230 An der Sitzung, ja. Oder auch sonst, auf dem Korridor, wenn man mal wieder miteinander spricht. Uebers Feedback von den Lesern, von Freunden, die man hat, die nicht Journalisten sind, die deine Texte lesen und finden, dies hat ueberhaupt nicht zusammengepasst oder dies hat super zusammengepasst. Dann auch, wie soll ich sagen, auch vom Medium, wo man arbeitet. Ob fuer ein Magazin oder fuer eine Tageszeitung beeinflusst auch, wie man schreibt. Aber...
- 231
- 232 Weisst du diese Einigkeit... Gibt es Leute, die kommen und sagen das haette jetzt eher eine Repo sein muessen. Oder spuert man das eher subtil? Wie kommt man zu diesem Common Sense, was nun wo passend ist. Das ist ja, so habe ich den Eindruck, dass dies keine harte Wissenschaft ist...
- 233 Ja.
- 234
- 235 Wenn du dich versuchst zurueckzuerinnern an deine journalistischen Anfaenge, hast du bestimmt ab und zu Schnitzer gemacht, in die falsche Richtung gelaufen und daraus gelernt. Wie bist du auf diese Linie gekommen?
- 236 Man merkt irgendwie, wie ein Stoff und die Form, wie man es erzaehlt, zusammenpassen.
- 237
- 238 Das merkst man selbst?
- 239 Ja. Das spuert man in sich, wenn es stimmig ist. Das ist es, was man eigentlich sucht, dass es wie zusammen stimmt. Dass, das was man sagen moechte... man recherchiert und muss sich ueberlegen, was moechte ich sagen. Und nachher muss man merken, welche Form die richtige ist. Grobe Schnitzer gibt es eigentlich nur dann, wenn man sich von Vornherein festgelegt hat, ich will es jetzt so und nachher ist es gar nicht richtig fuer diesen Stoff und dann gibt es Schnitzer.
- 240
- 241 Die Intuition: Hat man die oder erwirbt man sie?
- 242 Die erwirbt man. Man kann sie sich aber auch als Nichtjournalist erwerben, indem man viel liest. Viele Journalisten sind ja auch solche, die viel Zeitung lesen. Du wirst selten Journalist, wenn du nie Zeitung liest. Du hast eine gewisse Vorpraegung durch deinen Konsum. Dein ganzes Leben, bevor du mit dem Schreiben beginnst ist ja schon durch die Traditionen von den Zeitungen... Ich meine, man koennte die Zeitungen ja auch ganz anders gestalten, nicht so mit Inland- und Ausland und Feuilletonteil haben, sondern man koennte alles wild durcheinandermischen und grosse Themenbloecke haben, oder so. Aber das tut man ja nicht.
- 243
- 244 Stoert es dich, dass sich dann Formen und Einigkeiten entwickeln? Du als kritische Denkerin...?
- 245 Hmmm...Faendest du das gut? Es ist eine schwierige Frage. Es ist nun einmal so.
- 246
- 247 Einer fand, der neue Journalismus muesse sein, dass man die Sachen mit anderen Mitteln betreibt. Etwa die Bundesratssitzung als Theaterkomoedie anschauen. Er meinte, dass man mit diesen Sachen wie bricht, mit dieser Enigkeit, und diese Form passt zu diesem Inhalt. Er bezeichnete dies als die erstrebenswerteste Form des Journalismus. (...) Du selbst bezeichnest diese Einigkeit aber eher als etwas Positives.
- 248 Ich finde das ueberhaupt nicht. Ich finde, so etwas kannst du nur machen, wenn Leute den Stoff bereits extrem gut kennen und begreifen, was du da ueberhaupt brichst. Aber wenn du ueber etwas schreibst, was niemand begreift, dann kannst du das nicht machen. Dann waeren alle nur komplett verwirrt am Schluss. Du kannst doch nicht theoretische Teilchenphysik als Theaterstueck haben, ausser du waerst wirklich krass gut, was eher selten der Fall ist. Viel haeufiger misslingt dies, als dass es gelingt. Wenn es denn gelingt, dann ist es super, aber es gelingt sozusagen nie. Dann aber ist es nur noch peinlich. Du machst auch einen Service fuer die Leser. Und da brauchst du dich nicht selbst zu produzieren und dein Ego und sehr geil und noch einen Preis gewinnen... Du stehst doch eigentlich im Dienste desjenigen, der deinen Text nachher liest, und sein Anspruch ist, ich will verstehen, was diese Journalistin hier recherchiert hat, damit ich nicht selber googeln muss. Ich will wissen, mit wem sie gesprochen hat und was diese Leute gesagt haben, wie sie das einschaezten. Fertig. Weisst du, vielleicht habe ich eine andere Definition, aber ich finde, es ist ein Nachrichten...es ist ein Service. Es soll schon auch unterhalten und schoen geschrieben sein aber er soll nicht auf-Teufel-komm-raus unterhalten. Aber das ist auch, weil ich durch mein eigenes Ressort gepraeget bin. In der Wissenschaft ist das einfach so. Hingegen wenn ich Politjournalistin waere, dann haette ich das eventuell auch etwas mehr, denn dort ist es ja immer irgendwie dasselbe, und das wird mit der Zeit etwas langweilig. Eine Bundesratssitzung ist vielleicht auch nicht wahnsinnig spannend, je nachdem...Aber ich finde nicht, dass dies das Wichtigste ist, was der Journalismus leisten kann. Das Wichtigste, das der Journalismus leisten kann ist meiner Ansicht nach noch immer, dass die Leute sich darauf verlassen koennen, was da geschrieben steht. Dass es einen gewissen Wahrheitsanspruch oder einen Objektivitaetsanspruch hat. Dass jemand wirklich mit all seiner Macht versucht hat, das was gewesen ist, zu schreiben.
- 249
- 250 Glaubst du, Journalisten haben ein Wahrheitsverstaendnis, das heisst, es gibt eine Wahrheit?
- 251 Nein. Nein!
- 252
- 253 Nicht so wie die Postmodernen, die davon ausgehen, dass es verschiedene Wahrheiten gibt?
- 254 Also ich glaube nicht, dass man ein Wahrheitsverstaendnis hat, aber ich denke, dass man Aufrichtigkeit oder so, ich meine

Wahrheit ist ein viel zu grosses Wort fuer das. Ich meine, man praegt ja immer durch das, was in der Zeitung steht, und das ist nie die Wahrheit. Aber dass man aufrichtig bleibt, dass man versucht nicht zu luegen zum Beispiel oder nicht zu verzerren. Aber ich meine ein Theater, ein Theater aus der Bundesratssitzung zu machen ist wie ein Kommentar. Du stellst die Einen als laecherlich dar und die Anderen nicht und du selbst bist extrem involviert in das Ganze. Das ist doch etwas voellig Anderes, als wenn du zu sagen wolltest, schau, dann hat der das gesagt und dieser das. Und dieses erinnert an das und das an dieses.

255

256 Wuerdest du denn sagen, dass Aufrichtigkeit eine Charaktereigenschaft von Journalisten ist, die...?

257 Nein.

258

259 Dann ist es eher ein Ideal?

260 Es ist ein Ideal, ja. Nein, es ist nicht unbedingt eine Charaktereigenschaft, und es gibt natuerlich die ganzen Hunter S. Thompson-Nachfolger. Kennst du Hunter S. Thompson? Das war so ein Journalist, ein Schreiber, der so eine Art Journalismusschule begruetet hat, eben so sehr nahe, man darf auch ein wenig fabulieren und man darf auch andere Fomen...

261

262 So wie New Journalism?

263 Ja genau. Und ich denke, das dies natuerlich auch eine Form des Journalismus ist. Ich lese das auch gerne, aber ich glaube nicht, dass die Mehrheit der Journalisten das kann. Ich denke, dass es einzelne Ausnahmerecheinungen gibt, welche es koennen, und die sind super, aber die meisten koennen es nicht. Das ist nicht etwas, das du anstreben kannst. Viel zu haeufig ist das dann einfach nur peinlich.

264

265 Ich hoere da so ein bisschen raus. Schuster, bleib bei deinem Leisten! mach dein Handwerk und das besteht in Nachrichten. Die ganz wenigen Talentierten duerfen es sich erlauben, in Form und Inhalt zu mixen und etwas zu experimentieren.

266 Genau. Und die sollte man auch foerdern, diejenigen, welche dieses Talent haben.

267

268 Und wie erkennt man sie?

269 Das muss man als Redaktor oder Chef eben spueren. Denen muss man auch etwas Freilauf lassen. Die sollen dann auch mal etwas... Und das passiert ja auch. Es ist ja nicht so, dass man jemanden, der ein extremes Schreibtalent ist, dass man den gleich massiv zurueckbindet und ihm sagt, das darfst du aber nicht machen. Weil ich bin neidisch, dass du so gut schreiben kannst. Es ist Berufsfeld, in dem eigentlich sehr Vieles moeglich ist, und du kannst sehr schnell etwas improvisieren. Du kannst schnell mal finden, ich moechte jetzt einen Blog haben, wo ich schreiben kann. In dem Fall tust du das eben. Aber ich persoendlich finde, wenn man ueber die Berufspersoentlichkeit, ueber die Mehrheit der Journalisten spricht, dann sind die nicht so.

270

271 Okay.

272 Die Mehrheit der Journalisten ist einfach nicht so. Und von daher koennte man vielleicht auch sagen, die Mehrheit der Journalisten sind eher Detektive als Literaten, in diesem...

273

274 Dort ist eben mehr, es waren weniger die Faehigkeiten gemeint. Eher so, was will man mit dem Journalismus. So die verhinderten Autoren, werden halt Journalisten, den literarischen Approach, waehrend die Anderen eher diejenigen mit dem aufklaererischen Drang. Aber nun moechte ich abschliessend noch auf einen letzten Punkt zu sprechen kommen. Ich kann dir ein Beispiel bringen, um zu erklaren, was ich genau meine. Wenn du dir eine Firma vorstellst, in welcher nur Buchhalter arbeiten. Vielleicht auch so mit Grupeppchen von Buchhaltern vor, die die fuer grosse Firmen arbeiten als Externe oder Wirtschaftspruefungen oder so, aber die sind grundsaeztlich alle etwas pedantisch und genau, sie gehen Fehler aufstoebem vom Mindset her. Und nun moechten die ihre Firma erneuern, weil sie vielleicht keine Kunden mehr haben, oder sie muessen Ideen erarbeiten, wie sie zu neuen Kunden kommen oder sowas. Dadurch, dass das alles Leute sind, die sich in die Buechern vergraben und drauf fixiert sind, Fehler zu finden aber nicht unbedingt kreative neue Loesungen zu finden, ein rein fiktives Beispiel, scheitern sie vielleicht darin, ihre Firma zu revolutionieren und da eine gute Loesung zu finden. Worauf ich hinaus will ist wie, dadurch, dass in einem Beruf eine gewisse Persoenlichkeit vorherrschend ist, ergeben sich gewisse Konsequenzen fuer den Beruf oder zumindest fuer den Output der Arbeit. Ich moechte nun analog zu dem Journalisten gerne von dir wissen, welche Konsequenzen es haben koennte, wenn die Journalisten eben so sind wie sie sind, fuer den Journalismus. Du kannst auch wieder diese Punkte nehmen, die mehr oder weniger homogene Gruppe, dass die halt so sind... Eines hast du beispielsweise bereits genannt, das sehr Kritische macht es schwierig, sie zu fuehren. Mich wuerde nun interessieren, was fuer weitere Beispiele du hier sehen wuerdest. Vielleicht faellt dir noch etwas ein, wenn du dir nochmals die Liste durchsiehst. Vielleicht faellt dir noch etwas ein.

275

Etwas, was mir einfaellt ist das, was ich meinte mit Distanz zum eigenen Beruf haben. Viele Journalisten sind eher sprunghaft, kann man sagen. Sprunghaft klingt negativ, was es nicht unbedingt sein muss, aber es ist eben dieses Flexible oder das Neugierige, welches es zuweilen bewirkt, dass man nicht unbedingt extrem loyal ist seinem Arbeitgeber gegenueber. Es ist nicht so, dass man sich extrem identifiziert. Mit dem Beruf schon, aber nicht unbedingt mit dem jeweiligen Arbeitgeber. Und ich denke, dass es einfach typisch Journalismus ist, dass man vielleicht auch schnell mal wechselt...

276

277 Und welche Konsequenzen hat dies fuer...

278 Fuer die Medien? Es ist einfach extrem fluktuierend und rasch. Es ist eigentlich... Seit ich arbeite, gibt es keine Phase, in der alles gleich bleibt. Es aendert sich die ganze Zeit immer alles, und das war wohl schon frueher so. Es wandelt sich einfach die ganze Zeit, weil viele Leute rein- und wieder rausgehen, und hin und her, und dann neue Ideen und dann

probiert man wieder etwas aus und scheitert... Diesen Herbst beispielsweise ist das krass mit den vielen neuen Redesigns, aber das ist eigentlich ueberhaupt nichts Spezielles. Es tut sich naemlich die ganze Zeit ueber etwas, und ich glaube, dass dies ganz typisch ist, dies haengt auch von der Berufspersoenlichkeit der Journalisten ab. Es muss sich alles immer wieder aendern, weil alle immer wieder das Beduerfnis nach etwas Neuem verspuren. Es ist keine Konstanz da.

279
280 Dies aber stuende im Widerspruch zu dem, was du vorhin gesagt hast, dass, wenn es denn Aenderungen gibt, gleich alle Leute aufstehen und fragen, wieso jetzt diese Neuerungen und warum so.

281 Ja, das ist richtig. Das ist eben merkwuerdig, aber es ist trotzdem so.

282
283 Sind Journalisten nun eher konservativ oder sind sie voll progressiv nach dem Motto, juuuu, wieder etwas Neues?

284 Ich glaube, es hat immer mehr Junge. Es hat immer mehr Erneuerer als Bewahrer. Zu jeder Zeit sind die Erneuerer in der Ueberzahl. Es ist auch ein junger Beruf. Es gibt immer mehr Junge als es Alte gibt. Okay, nicht in jedem Haus. Vielleicht ist das bei der NZZ etwas weniger. Doch, die Welt veraendert sich aber auch laufend, und der Journalismus und die Welt sind extrem eng miteinander verbunden. Der Beruf ist auch sehr dynamisch weil man spuert sofort, Medienkrisen oder Finanzkrisen. Auch ueberhaupt Krisen oder gesellschaftliche Wandel schlagen sofort durch. Darum aendert sich auch das. Vielleicht ist es auch deshalb, weil alle immer Verbesserungen wollen. Es ist nie so... Nie ist jemand zufrieden. Niemand sagt, das ist jetzt ein super Produkt. Wir lassen es nun zehn Jahre mal so, wie es jetzt ist. Irgendjemand hat immer etwas zu meckern. Dann moechte der etwas veraendern, und dann kommen die Andern, aber nein, so nicht. Aber den Wandel wollen trotzdem alle, nicht wahr? Es widerspricht sich auch ueberhaupt nicht, dass man einen Wandel in die eine Richtung vielleicht als negativ empfindet und dann selbst darauf Einfluss nehmen moechte, wie es am Ende herauskommt. Aber ich glaube, dieses Nicht-still-stehen, dieses Immer-wieder-neu und dort etwas bewegen oder hier etwas ausprobieren und da etwas ausprobieren, das ist wie typisch fuer diese Branche. Wenn ich das mit Leuten aus anderen Berufsfeldern vergleiche, die fuenf Jahre lang in einem Betrieb gearbeitet haben, in dem immer alles gleich geblieben ist, der gleiche Chef, die gleiche Abteilung, alles gleich. Bei uns aber aendert sich die ganze Zeit alles.

285
286 Und sonst? Wo siehst du sonst noch Einfluesse?

287 Ich denke, das ist schon eher Organisatorisch. Berufsstand... Ich meine, bei Themenwahl, was man schon noch sagen koennte ist, wenn einem ein richtiger Primeur gelingt, das ist schon etwas, was alle wollen. Und vielleicht gibt es eine Trieb zu den Primeuren hin in der Art und Weise, wie Journalisten arbeiten. Das koennte eine Konsequenz sein, dass halt eine Story gemacht oder gepusht wird. Dass es vielleicht nicht immer ganz dem entspricht, was passiert, sondern dass die Journalisten vielmehr gerne Geschichten erzahlen. Deshalb entstehen ja auch Geschichten, und darum werden auch Geschichten gemacht... Gemacht nicht, aber aufgeblasen oder weiterverfolgt. So wie vielleicht die Soaps. Follow-ups.

288
289 Wie die Ueberschaetzung sozusagen von Geschichten?

290 Genau.

291
292 Ist das ein Faktor, den du der Persoenlichkeit von Journalisten zuschreiben wuerdest?

293 Genau.

294
295 Unter dem Aspekt der Persoenlichkeit?

296 Ja... Eben der Lust am Erzahlen, am Spielerischen, oder was ich am Anfang sagte, dem Widerspruchsgeist, den ich zu Beginn erwaehnt habe. Dem immer-weiter-treiben. Und nicht drei Saetze und so ist es jetzt.

297
298 So... wir bleiben dran...

299 Genau. So weiter, weiter. Und was passiert als Naechstes? Was war jetzt damit? Immer dieses Weiterverfolgen, aber auch ein wenig spielerisch, wie wenn man sich einen Ball zuwerfen wuerde.

300
301 Dieses Spielerische ist ja noch ein neuer Aspekt. Den hast du bisher noch nicht so sehr betont.

302 Ich hab ihn nicht so sehr betont, nein. Aber ich denke, dass es damit schon etwas zu tun hat. Bei den Einen ist es ein bisschen staerker ausgepraegt als bei den Andern, aber es ist oft auch nicht unbedingt bitterernst. Es ist eher so... Darum auch, wenn die Einen nun den Andern widersprechen, dann ist das eigentlich selten so, dass es hart auf hart kommt, dramatisch und wirklich schlimm. Es ist vielmehr so, mal schauen, passiert, wenn ich widerspreche. So empfinde ich das. Welches Argument ist das Bessere ist. Oft hat man in Zeitungen widerspruechliche Meinungen drin. Der eine schreibt in seinem Kommentar dies, und am naechsten Tag schreibt der naechste etwas Anderes, und es geht Beides. Und das ist auch gut so.

303
304 Und glaubst du, dass es welche gibt, die systematisch immer gewinnen bei diesem Kraeftemessen? Etwa dann, wenn es um die Themensetzung geht?

305 Nein. Ja, ausser es ist der Chef, der das anordnen kann, aber sonst nicht.

306
307 Oder dass gewisse Leute mit bestimmten Charaktereigenschaften einfach immer siegen werden?

308 Sicher. Die, die gut argumentieren koennen, siegen immer. Die, die gut diskutieren koennen gewinnen immer. Deshalb musst du kommunikativ sein. Wenn du immer nur still in deiner Ecke sitzen bleibst und nichts sagst, dann gewinnst du natuerlich nicht. Es gibt zwar auch Leute im Journalismus, von denen man das Gefuehl hat, dass sie ein Auslaufmodell seien, weil sie eher die stillen Schaffer sind. Ich habe das Gefuehl, die haben es schwerer, vielleicht als fruher. Ich weiss nicht, wie das fruher gewesen ist.

309

310 Jetzt werden sie overruled von all denen...

311 Ja, genau.

312

313 Nun zuallerletzt: Wenn du versuchst Konflikte zu beschreiben, systematische Konflikte, die es zwischen den einzelnen Gruppen...

314 Innerhalb des Journalismus?

315

316 Ja. Was glaubst du? Was sind... Ich meine jetzt, die mit der Persoenlichkeit zusammenhaengen, nicht die, die finden eine Zeitung muss jetzt ein Magazin sein. Eher in den Redaktionen, oder was du von anderen mitkriegst, was in ihren Redaktionen laeuft... Eines waere jetzt alt gegen jung, koennte man theoretisch modellieren als Grundkonflikt. Aber vielleicht gibt es noch ... gibt es beispielsweise Konflikte zwischen Reportern und Redaktoren? Oder gibt es andere Grundkonflikte, die immer wieder auftauchen? Bei denen sich zeigt, die haben halt den Ansatz von ihrer Grundpersoenlichkeit her und bevorzugen die und jene haben einen voellig anderen.

317 Ich finde schon Reporter und Redaktoren haben oft Konflikte, weil die Reporter ja eher direkt und ranzugehen und auch mal auf den Tisch zu hauen. Ein Redaktor findet hingegen, nein, jetzt wollen wir das erst einmal analysieren und ueberleben. Wir wollen da nicht gleich so reinschiessen, sondern das Ganze eher lieber aus einer gewissen Distanz und so. Das ist natuerlich schon ein Konflikt, den gab es eigentlich immer schon, der wird natuerlich verschaeft, wenn das finanzielle Umfeld schlecht ist und man das Gefuehl hat, man muesse eher in die eine oder andere Richtung gehen. Sobald es heisst, das gibt mehr Klickzahlen, dann muss man das eben mehr machen. Jetzt online. Oder das kommt mehr an, das steigert die Auflage. Die Reporterstories sind die, von denen gewisse sagen, dass sie eher ziehen. Und das gibt dann schon Konflikte.

318

319 Da wo's passiert...

320 Ja, genau. Da, wo's passiert. Dort muss man hin. Diesen Konflikt gab es aber schon immer, nehme ich an. Den gibt's aber auf jeden Fall, und Alt und Jung existiert auch, aber nicht so stark, wie ich finde. Es ist eher die Persoenlichkeit, will man eher Hau-Drauf-Journalismus machen oder will man eher bedaechtigen Journalismus machen.

321

322 Und zwischen den Ressorts? Oder zwischen Tages- und Wochenjournalisten?

323 Zwischen den Ressorts gibt es schon auch Konflikte, aber ich glaube nicht, dass die unbedingt persoenlichkeitsabhaengig sind. Das ist eher Einzelfallabhaengig, wer nun momentan per Zufall der Chef eines bestimmten Ressorts und wer vom anderen Ressorts und moegen die sich oder moegen die sich nicht. Aber das laesst sich meiner Ansicht nach nicht auf die Persoenlichkeit generalisieren, weil es viel zu individuell ist. Man kann nicht sagen, das Zuerichressort hat immer Stress mit dem Inlandressort. Sondern hat der Chef des Zuerichressorts Stress mit dem Chef des Inlandressorts, ja oder nein. Ein bisschen so. Ich finde, das hat nichts mit der Persoenlichkeit zu tun. Vielleicht kann man sagen, die aktuellen Ressorts und die nichtaktuellen Ressorts tendenziell eher ein wenig... Die Einen finden dann halt immer, ach, ihr seid so langsam und tut ueberhaupt nichts. Und die Andern sagen, ihr seid immer so schnell und so unserioes. Das ist aber eher ein oberflaechlicher Konflikt, finde ich. Es geht meist nicht wirklich darum. Es geht meist mehr darum, wie du Journalismus betreiben willst.

324

325 Da koennte ich mir nun vorstellen, wenn die Wirtschaftsjournalisten ein wenig das Abbild waeren von denen, die sie portraetieren und die Kulturjournalisten beispielsweise auch, die Feuilletonisten, dann koennte man ja theoretisch sagen, dass wie in der realen Welt die Kulturjournalisten nicht viel am Hut haben mit den...

326 Nein, das ist ueberhaupt nicht so.

327

328 Nimmst du das nicht wahr?

329 Nein. Ueberhaupt nicht. Wirklich ueberhaupt nicht. Das hat wahrscheinlich etwas mit dem Dazwischensein zu tun. Wahrscheinlich sind die Wirtschaftsjournalisten eben nicht das Abbild deren, ueber die sie schreiben. Die Einheit ist groesser als... warte, ich muss dir das hier aufzeichnen. Hier sind die Journalisten und da sind die einzelnen Fachgebiete. Natuerlich sind die Wirtschaftsjournalisten denen da drueben schon etwas aehnlicher, aber der einende Kreis unter den Journalisten ist irgendwie staerker.

330

331 Ist das die Redaktion oder sind das die Journis allgemein?

332 Das sind die Journis allgemein.

333

334 Also wuerdest du sagen, der Journalist fuehlt sich als Wir-Gruppe mit den Journis? Oder mit den NZZ-Journis? Oder mit Wissenschaftsredaktion-auf-der NZZ-Journis?

335 Ich glaube, er fuehlt sich als Wir-Gruppe zuerst mal mit Journis.

336

337 Auch mit Gratiszeitungsjournis?

338 Das ist ja kein Journi. Nein. Doch, schon. Ich kenne welche, die sagen, doch ich bin Journalist. Die wollen ja eigentlich auch... doch schon. Es gibt ja auch Einzelfall-Journalisten, die etwas naeher an den Themen dran sind, ueber welche sie schreiben, aber ich glaube schon, dass der Feuilletonchef und der Wirtschaftschef sich grundsaeztlich doch einander zugehoerig fuehlen. Die sehen sich eher als... Wir Journalisten. Wir hinterfragen. Zumindest in ihrem Idealbild. Vielleicht verhalten sie sich nicht immer so, aber ihre Selbstdefinition ist so.

339

340 Trotz aller Meckereien an den Sitzungen?

341 Ja. Das Einende ist staerker, viel staerker. Und ich glaube auch nicht, dass der Wirtschaftsredaktor mit dem Feuilletonredaktor schimpfen wuerde, ach ihr immer mit euren Kultursubventionen. Oder der, ach ihr immer mit eurem

- Kapitalismus, Das waere viel zu plump.
- 342
- 343 Okay...Man muesste es ja auch nicht gleich so aussprechen...vielleicht ist es sublim...
- 344 Unterschwellig, ja...Ich glaube, da ist eher die Lust daran dies zu diskutieren. Und dann durch die Auswahl der Texte vielleicht zu zeigen, da haben wir jetzt wieder einmal eine starke Stimme zur Wirtschaftskrise im Feuilleton. Mal sehen, was da passiert.
- 345
- 346 Ah! Man macht dann auch so ein bisschen Statements, indem man Artikel publiziert?
- 347 Ja, zum Beispiel. Das kann man... aber das passiert viel spielerischer. Ich empfinde das ueberhaupt nicht als Konflikt oder Streit oder als riesen Diskussion. Und ich habe das Gefuehl, das Einende ist staerker als die Differenzen. Ich meine natuerlich, zum Beispiel die Wissenschaftsredaktoren haben die so ein bisschen den Ruf, dass sie die sind, die an den Parties nicht tanzen. Aber das war schon im Studium so. Das waren eben die, die an der Party nicht getanzt haben. Das sind die uebernommenen Klischees, die man dann als Witz gern herumbietet. Aber wenn du mit den Leuten sprichst merkst du eigentlich nicht, dass diese Klischees irgendeinen Einfluss haetten.
- 348
- 349 Ja. Gibt's denn sonst noch irgendwelche Klischees? Da habe ich noch nie gehoert.
- 350 Ja, das sind die, die nie tanzen. Oder dass die beim Feuilleton beispielsweise diejenigen seien, die eigentlich gerne Autoren geworden waeren, es aber nicht geschafft haben. Die in der Wirtschaft hingegen sind dann die, die sich nicht zum Beraterjob etablieren konnten...Es ist schon oft so, dass man vom normalen Modell ausgeht und dann so wir, die es nicht geschafft haben.
- 351
- 352 So der Verhinderungsberuf.
- 353 Ja genau. Aber es ist ueberhaupt nicht so. Es entspricht komplett nicht der Realitaet, meist ist es eine aktive Wahl, ich will das und nicht etwas anderes. Lustig ist dann aber, dass man sich trotzdem gegenseitig hochnimmt. Und bei den Juristen denkt man, dass sie extrem kompliziert schreiben und genau wie in Gesetzestexten. Das sind aber wirklich Klischees. Der Stiljournalist ist auch klar. Das sind halt diejenigen, die immer super gepflegt sind, immer eine schoene Frisur haben, immer top geschminkt, perfekt aufgetackelt sind.
- 354
- 355 (...)
- 356 Nein, Ich koennte das nicht. Es stimmt auch voll nicht. Das ist wie eine Verkleidung, was du schreibst. Du passt dich dem an.
- 357
- 358 Aber teilweise sind das auch ein wenig Self Fulfilling Prophecy. Auch wenn du... Wenn ein gewisser Bereich ein bestimmtes Image hat, welches voellig kontraer ist zu der Art, in der du dich anziehst, dann kommst du einfach nicht rein...
- 359 Okay. Ich habe aber Physik studiert und ich habe ueberhaupt nie gedacht, dass ich dort hineinpasse. Aber es hat mich einfach interessiert. Und ich finde, es stimmt auch nicht, dass man nicht dorthin gehen kann, wenn man kontraer...Ich jedenfalls kenne viele Jus-Studenten, die voellig atypisch sind fuer Jus-Studenten. Diese Klischees gibt es schon und vielleicht ist die Mehrheit so, aber es gibt immer viele Ausnahmen. Und im Journalismus gibt es eben noch viel mehr Ausnahmen. Das ist einfach auch so ein Sammelbecken auch, und du kannst dort drin extrem viel machen!. Ich finde es deshalb sehr schwierig, irgendwelche Berufsdings zu fassen.

P 5: RAFFAEL

Path: C:\Dokumente und Einstellungen\Annette Müller\Eigene Dateien\DissWin...\Reza.rtf
Media: RICHTEXT

Printed: 2010-05-24T14:50:49
By: Super

From HU: backup of Dissprojekt ohne Codes
HU-Path: [C:\Dokumente und Einstellungen\Annette M...\backup of Dissprojekt ohne Codes.hpr6]

Codes: 0

Memos: 0

Quotations: 36

Families: <none>

Comment: <none>

- 001 Gut. Mich wuerde wundernehmen, wenn jetzt du alle Presse-Journalisten so nimmst, wie... Was fuer Eigenschaften wuerdest du jetzt allen miteinander, oder welche Eigenschaften, Persoenlichkeit, wuerdest du allen miteinander attestieren? Was siehst du, ist verbindend?
- 002 Also eine verbindende Eigenschaft... Puh, das ist aber eine ganz schwierige Einstiegsfrage. Eine Eigenschaft, die alle Print-Journalisten verbindet ist, glaube ich, wuerde ich sagen, Neugierde. Das toent jetzt wahnsinnig abgedroschen und plakativ, aber ich glaube wirklich, das ist jetzt so ein gemeinsamer Nenner. Das attestiere ich allen.
- 003 Und gibt es sonst noch etwas, das du vielleicht siehst?
- 004 Vielleicht auch eine gewisse, also sagen wir mal... Ja, irgendwie natuerlich Faszination, Begeisterung fuer die Medienwelt an sich, fuer den Journalismus an sich.
- 006 Erzaehl weiter.
- 007 Ja, stimmt. Das Geraet nimmt ja auf. Schwierig... Also weiters vielleicht ein gewisser Idealismus vielleicht. Ein gewisser Idealismus, weil sicher hat ein Wirtschafts-Journalist einen anderen... Also ein Wirtschafts-Journalist der NZZ hat sicher einen anderen Idealismus als ein Journalist der WOZ. Aber schlussendlich glaube ich, ist es doch ein gewisser Idealismus, zumal Journalismus nicht ein Beruf ist, den du machst, um reich zu werden. Also, es ist, glaube ich nicht ein Job... Ich schaue ihn nicht als Karrierejob an. Ich schaue es nicht als ein Job an, um irgendwie viel Geld zu machen. Von dem her muss ich sagen, ist das ein gewisser... Ist das eine Eigenschaft, die ich jetzt glaube, dass die alle Journalisten haben.
- 009 Und mit Idealismus, dass musst du mir erklaren, weil die meisten... Weil ich meine, es gibt auch andere Jobs, in denen du auch nicht viel verdienst.
- 010 Also ich meine...
- 012 Putzfrauen verdienen auch nicht viel.
- 013 Aber vielleicht ist bei einer Putzfrau der oekonomische Zwang anders als bei einem Journalisten. Ich glaube Journalisten sind in der Regel Leute, die sehr wohl die Moeglichkeiten gehabt haetten, etwas anderes auszuueben in ihrem Job. Die das eigentlich wirklich aus einer intrinsischen Motivation heraus machen.
- 015 Also du meinst wie... Idealismus koennte ja heissen, man will etwas bewegen... Du sprichst jetzt von intrinsischer Motivation. Das kann auch heissen, man will nichts bewegen, man will einfach Spass.
- 017 Ja, nein. Also ich finde jetzt Idealismus nicht unbedingt einfach nur in dem Sinn Idealismus, wenn man sagt, man moechte jetzt irgendwie die Welt verbessern oder das Klimaproblem loesen. Ich glaube einfach... Es ist eben... Fuer den Gesellschafts-Journalismus ist es vielleicht eine Begeisterung, gewisse Ecken unserer Gesellschaft, vom Zusammenleben von gewisser Prominenz oder so ausleuchten zu koennen. Fuer den Wirtschafts-Journalismus geht es vielleicht darum, irgendwie gewisse Winkel vom wirtschaftlichen Kreislauf vielleicht zu durchleuchten. Und fuer den, sagen wir mal, eher linken Journalisten geht es darum, Missstaende aufzudecken, im Bereich von, ich weiss nicht, Machtverhaeltnissen oder so. Oder sagen wir mal, einem konservativer Journalist geht es vielleicht darum, Missstaende aufzudecken im, sagen wir mal, von staatlicher Seite oder von... Missbrauch von unten, also zum Beispiel Sozialmissbrauch und so... Ich glaube einfach, ist vielleicht eine leere Formel, wenn man es dann so auseinander dividiert, aber ich glaube wirklich, dass Journalist zu werden, eine andere Motivation hat als eine Putzfrau, die sich einfach ueberlegt, welche Jobmoeglichkeiten habe ich, wo verdiene ich am meisten, wie kann ich meinen Lebensunterhalt am bequemsten erwerben.
- 018 Also so ein Ideal, etwas bewirken zu koennen, wuerde dann dahinterstecken.
- 019 Ja, stimmt. Ist eigentlich noch schoen... Ja, stimmt, das ist so.
- 021 Und siehst du sonst noch etwas. Also, wir haben Neugierde, Begeisterung fuer die Medienwelt, Idealismus...
- 022 Also, wir kommen ja vielleicht nachher noch darauf zu sprechen... Weil eigentlich mein Bild ist, dass es eine sehr heterogene...
- 024 Da kommen wir noch nachher darauf...
- 025 Also, das ist ja der Grund, warum ich jetzt so Muehe habe, Eigenschaften zu finden, die das ganze Spektrum umfassen.
- 026 Darum wuerde ich jetzt sagen, nein, eigentlich aus dem Stegreif sind es diese... Wenn mir noch etwas einfallen wuerde, wuerde ich es noch sagen.
- 027 Versuchen wir noch... Nimm eine Berufsgruppe, bei der du irgendein Bezug dazu hast, die du kennst, sei es durch die Partnerin oder Eltern oder irgendwie so... Wo du ein bisschen einen Einblick hast, und vergleiche das Voelklein von diesen Leuten in diesem Beruf mit den Journalisten.
- 029 Sagen wir mal Berufsgruppen, zu der in der Schweiz manche einen privaten Zugang haben, sind Banker, beispielsweise... Also ich kenne viele. Und hier ist es wirklich einfach, sagen wir mal, beim Banker ist das etwas, wo es sehr klar durchdefinierte Normen sind, innerhalb von ihrem, sagen wir mal von ihrem beruflichen Subsystem... Dass sie sagen Profitmaximieren, dass sie sagen Rendite erzielen, dass sie sagen... Also, all diese normierten Zielsetzungen und dass sie sich an dem ausrichten. Und durch das entsteht, aus meiner Sicht, auch eine gewisse Blutleere von dieser Branche beispielsweise. Das ist etwas, wo ich finde, jesses Gott, wenn ich Banker waere, muesste ich nebenher noch Kunstsammler sein oder einen Schrebergarten haben oder etwas, dass mich das erfuellt... Und beim Journalismus hingegen, ist es etwas... Es gibt zwar Journalisten, die Hobbys haben oder so, aber das ist in diesem Sinn etwas, was... Journalismus ist vielleicht... Hat eine gewisse Oberflaechlichkeit, im Unterschied jetzt zum Beispiel zur Wissenschaft... Aber es hat durch das auch eine unglaubliche Vielfalt. Also Vielfalt im Umgang, also im Kontakt mit Menschen. Vielfalt, dass du im Bereich vom

- Alltagsleben zum, sagen wir, zum Objekt von deinem Beruf machst, was vielleicht eben ein Banker nicht macht.
- 030
- 031 Wuerdest du auch behaupten, Journalisten sind dann auch die vielfaeltigeren Menschen als Banker? Also versuche Banker versus Journalisten in diesem Fall...
- 032 Ja, eindeutig, das wuerde ich jetzt sagen. Das ist jetzt meine These, dass Banker haben viel die gradlinigeren Biographien, haben viel die gradlinigeren Werdegänge oder vielleicht eindimensionaler. Waehrend Journalisten, und das ist etwas, was ich spannend finde an Journalisten. Wenn du schaut, wie sie in die Branche gekommen sind, wie ihr Werdegang ist, dann hast du ploetzlich einen, der mal die Schauspielschule gemacht hat, neben einem der mal Oekonomie studiert hat. Und dann hast du wieder einen, der sagen wir mal, mal Lehrer war. Und dann hast du all die, sagen wir, beruflichen... Auf beruflicher Ebene hast du all diese Brueche, was ich halt eigentlich noch spannend finde. Von dem her, ja, ich halte Journalisten fuer die vielfaeltigeren Menschen als jetzt Banker.
- 033
- 034 Und siehst du sonst noch Unterschiede zwischen diesen beiden?
- 035 Ich glaube im Journalismus werden persoenele Eigenschaften gefragt, die vielfaeltiger sind als bei einem Banker. Ein Banker muss eigentlich schlussendlich die Zielsetzung, die numerisch wahrscheinlich, definiert ist, muss erfuehlt werden. Ob das ein sympathischer oder unsympathischer Mensch, ein schoener oder haesslicher Mensch ist oder ein unglaublich langweiliger oder ein guter Erzaehler ist, das spielt dort wahrscheinlich weniger eine Rolle als bei einem Journalisten. Ich glaube Journalisten, das ist wirklich so... Ja, es hat so eine gewisse Ganzheitlichkeit, was die Persoenlichkeit anbelangt, die gefragt ist. Nein, oder sagen wir mal, die Bandbreite von den Eigenschaften, die gefragt sind, das gibt so eine Ganzheitlichkeit. Also, ploetzlich werden so, eben, wie jemand beispielsweise bei den Leuten ankommt, wie jemand reden kann, wie jemand ein Zugang hat zu den Menschen, wie jemand auftritt, wie jemand... Was jemand weiss, auch wirklich so ein Allgemeinwissen, was jemand mitbringt an Background, all diese... Das spielt einfach sehr viel mehr hinein als bei einem Banker.
- 036
- 037 Sehr schoen, ja da kommen wir dann eben spaeter noch darauf zu sprechen. Okay, wenn wir es jetzt mal versuchen zu differenzieren in Subgruppen... Und versuch dich auf die Persoenlichkeit zu beziehen... Also jetzt nicht unbedingt Subgruppen in Bezug auf Funktionen oder so, sondern wirklich...
- 038 Also nicht nach Ressorts oder so...
- 039
- 040 Wenn das Deckungsgleich ist, dann gut. Wenn aber einfach, wie... Wo du so das Gefuehl hast, wie wenn du den Buchhalter anschaut, und hast so das Gefuehl, dass sei so ein Voelklein, gibt es das auch so subgruppenmaessig bei den Journalisten? Ich geh noch schnell wegen dem Essen schauen.
- 041 Ich wuerde sagen, Subgruppen... Also, jetzt alles sehr spontan... Das ist wahrscheinlich auch deine Absicht... Ich glaube es gibt die stillen, introvertierten, tuefelnden Werker, die vielleicht ein grosses Wissen haben, irgendwo, die aber vielleicht... Das sind fuer mich die aelteren Journalisten, die irgendwie... Die toben sich dann einfach sprachlich aus, wenn sie ihren Artikel schreiben und die sind in den Recherchen vertieft, also so ein bisschen das moenchsmaessige...
- 042
- 043 Moench?
- 044 Ja, wie so Moenche... Sagen wir so Kapuzinermoenche in ihrer Zelle, die einfach sehr, also es gibt dann gewisse... Also Tagi hat das zum Beispiel, finde ich hat es viele... Beim Sonntags-Blick hat es so ein bisschen die aelteren Semester, gibt es auch... Es gibt auch Personen, die ich jetzt gerade damit verbinden koennte, die irgendwie wahnsinnig... Also, da fragt man sich auch, wie kommt so einer an Leute heran, wie holt so einer die Leute auch ab, dass er etwas herauskriegt... Wobei, das ist ja dann vielleicht eine Fehleinschaetzung von mir... In einem Zweierteam dann ploetzlich, also bilateral, die vielleicht ihre Staerken ausschöpfen koennen.
- 045
- 046 Sind das eher Autisten?
- 047 Ja, so ein bisschen die mit dem autistischen, die haben wirklich sehr autistische Zuege. Dann gibt es, fuer mich sagen wir mal, die... Ich weiss nicht, wie soll man dem sagt, die Profilneurotischen... Also das gibt es eindeutig, Profilneurose ist etwas sehr Verbreitetes.
- 048
- 049 Was verstehst du unter Profilneurose?
- 050 Also, das sind die, die sagen wir mal, Grenzen zwischen ihrer Person und ihrem, ihrer privaten Person und ihrem Wirken medial zum Beispiel... Wo sich diese Grenze aufweicht, die das irgendwie nicht mehr differenzieren koennen, die vielleicht... Die sind tendenziell fuer mich jetzt Gesellschafts-Journalisten... Gibt es einige, die ploetzlich, wo diese Grenzen einfach ploetzlich anfaengt aufgeweicht zu werden...
- 051
- 052 Etwas musst du mir auch noch erklaren, was heisst mediales Wirken?
- 053 Ja also, zum Beispiel Leute, die... Wenn jemand eine Kolumne hat, beispielsweise. Das ist ein bekanntes Phaenomen. Oder wenn jemand, sagen wir mal, Reportagen macht und vielleicht im Bild ist, und mal anfaengt in Ich-Form zu schreiben. Und dass das irgendwie ploetzlich so einen Narzissmus bewirkt. Dass diese Personen ueber ihr Schaffen hinaus... Also es gibt ja dann auch eine Abhaengigkeit von diesem Beruf. Dass diese Personen ueber das Schaffen hinaus ihre Persoenlichkeit dann (...) Und es ist, nein... Also das gibt es wirklich, diese Typen... Es gibt fuer mich den B.K. von der NZZ am Sonntag, der... Ein promovierter Oekonom, genauso wie jemand, der jetzt wie der H., der irgendwie an Parties geht, an denen er alles gratis bekommt. Das gibt es fuer mich in allen Ressorts.
- 054
- 055 Wirkt sich diese Abhaengigkeit vom Beruf irgendwie aus hast du das Gefuehl? Das find ich noch ein spannender Aspekt.
- 056 Also sie sind... Ich finde so Menschen sind wahnsinnig... Im persoenelelchen Umgang finde ich... Also fuer mich ist das eine

Abhaengigkeit, die ich seh... Also fuer mich ist der persoenliche Umgang wahnsinnig schwierig mit solchen Leuten, weil dass dann... Die haben einerseits eine unglaubliche Verletzlichkeit, oder... Und das nimmt ihnen dann auch die Freiheit... Das ist etwas... Und die haben dann auch viel mehr Zwaenge als die Leute, die sagen wir jetzt mal, die mental auf eigenen Beinen stehen, und die das irgendwie mit einer gewissen Nonchalance machen koennen. So wuerde ich es... Also jetzt haben wir die Autisten. Dann haben wir die mit der Profilneurose, dann haben wir fuer mich... Also wenn ich es aufteile haben wir Karrieristen, die sicher den Journalismus nicht... Es gibt doch diese Leute, die jahrelang oder jahrzehntelang Reporter sind und sich darueber definieren, was sie fuer geile Geschichten machen... Und dann gibt es aber die, die eigentlich... Die sind vielleicht ein Jahr, zwei, Reporter und dann wollen sie Ressortleiter werden und dann wollen sie vielleicht Blattmacher werden und dann wollen sie vielleicht Chefredakteure werden... Die schauen... Und das sind auch die, die... Ja, die irgendwie kontrastieren mit denen, sagen wir jetzt zum Beispiel, mit Autisten, beispielsweise, die wirklich klar, die wollen, wenn man jetzt das als Schiff anschaut... Die streben zum Steuerrad hinauf, die streben wirklich dort zu der Kapitaens-Loge hinauf. Und das gibt... Doch es gibt fuer mich ganz klar die Gruppe der Karrieristen, finde ich.

057

058 Sind die nicht voellig falsch im Journalismus? Also erstens gibt es nicht viel Hierarchiestufen, die man erklimmen kann. Also vom Finanziellen her ist es auch wieder wahnsinnig spannend.

059 Also das deckt sich mit dem, was ich gesagt habe. Ich finde es nicht eine Branche fuer die Karriere. Es ist nicht etwas, das... Aber trotzdem gibt es fuer mich immer wieder diese Leute... Und ich finde es per se ja auch nichts Schlechtes, weil ich finde, es gibt Fuehrungsjobs im Journalismus, es gibt Leute, die diese Fuehrungsjobs wahrnehmen muessen. Es braucht auch ein bisschen Figuren, so wie Zugpferde, die ein bisschen hinstehen und sagen wir, sich exponieren und die Leute mitziehen. Also wenn du, sagen wir jetzt, diese Autisten, wo ich jetzt klar sehe, welche Leute das sind... Wenn ich mir jetzt vorstelle, eine Zeitung, eine Redaktion besteht nur aus solchen, dann ist es irgendwie auch, dann bleibt der Karren auch stehen. Also von dem her...

060

061 Und die Autisten, hast du gesagt, das seien die Aelteren.

062 Das sind fuer mich eher die Aelteren, weil...

063

064 Wieso das eigentlich?

065 Also, ich finde das relativ erklarbar, das sind die, die vielleicht ihre Ambitionen haben, dass sie, sagen wir mal, dass sie etwas gut recherchieren wollen, dass sie eine gute Geschichte haben wollen, dass sie thematisch bei der Sache sind. Das sind dann tendenziell auch die, die am laengsten in ihrem Beruf bleiben. Waehrend jetzt zum Beispiel die karrierebewussten Jungen, sagen wir, die streben hinauf und einige von diesen werden dann Chefredaktoren und die anderen wechseln dann irgendwie das Metier und gehen in die PR-Branche... Und darum sind die, die wirklich bis sechzig im Journalismus bleiben, sind fuer mich meistens die Stillen, so die moenchsmaessigen.

066

067 Aber das waeren in dem Fall auch die, die man ein bisschen braucht, oder?

068 Die braucht man absolut. Wobei ich finde, von diesen Gruppen, die ich jetzt aufgezaehlt habe, finde ich bei keiner, dass man sie nicht braucht. Ich finde auch die mit der Profilneurose, finde ich eigentlich, die koennen einem Medium auch Identitaet geben. Die koennen irgendwie, also ich finde das auch gut. Ich kann gerade auch aus Erfahrung sprechen... Also ich meine, ich habe eine Mitarbeiterin, die auch zu dem tendiert, und das ist etwas fuer die Leserbindung. Das ist eigentlich etwas, je nach Medium, je nach Sparte, ist es eigentlich nichts Schlechtes. Also es ist... Ich wuerde das niemals wollen, ich koennte das nicht. Das ist nicht bei mir der Fall. Aber ich finde es jetzt gut bei uns, dass wir gewisse solche haben. Also auch so Kolumnisten, die vielleicht, wenn sie gut sind, bei denen der Leser Woche fuer Woche findet, ja was meint er... Was meint XY jetzt zu diesem Thema... Ich finde jetzt nicht unbedingt...

069

070 Aber du findest die persoenlich nicht so toll, hast du vorher gesagt?

071 Ich finde einfach den Umgang mit ihnen schwierig. Ich bin anders gepolt.

072

073 Und gibt es noch mehr Gruppen?

074 Dann gibt es die, die im Journalismus... Sagen wir die, die... Das ist jetzt wirklich sehr... Also, das ist jetzt meine Meinung, es gibt fuer mich so ein bisschen die Fueller, die die, sagen wir jetzt mal, mittelmassig begabt sind, bis wenig begabt, die die Journalismus-Branche auch ein bisschen genutzt haben, als etwas wo sie... Ja, wo man jetzt lange durchkommen konnte konnte mit mittelmassiger Leistung, wo man vielleicht auch gewisse Benefits gehabt hatte vom Job... Es gibt ja wirklich... Es gibt ja Privilegien, die Journalisten haben, und von dem her hat das auch gewisse Anreize... Und es gibt fuer mich wirklich diese Leute, sind tendenziell junge, schoene Frauen... Die sind aber auch solche Leute mit den richtigen Beziehungen und... Doch, ich wuerde sagen, diese Fueller gibt es. Die koennen aber auch praktisch sein. Die koennen zum Beispiel Kanonenfutter sein oder koennen auch mal die Manoevriermasse sein, wenn zum Beispiel sich die Ereignisse ueberstuerzten... Und man braucht irgendwie noch eine Reporterin, die irgendwo raus geht und weil sie sowieso an keiner Geschichte ist, ist man froh, dass man die hat... Und dann hat die frei und kann dort hinausgehen. Von dem her...

075

076 Also Manoevriermasse...

077 (Band wird unterbrochen)

078

079 Also, wir hatten die Subgruppen. Dort sind wir stehen geblieben.

080 Genau.

081

082 Und hast du vorher noch was erwachnt, irgendetwas mit Medien.

- 083 Generation IMM. Ich weiss nicht mehr, wo ich es gelesen habe oder gehoert. Ich fands noch recht lustig. Und ich bin auf diese Generation IMM jetzt gekommen, um dir zu sagen, wie ich mir erkläre, dass so diese introvertierten Moenche, dass das eher die aelteren sind. Oder, das glaube ich war...
- 084 Ich sagte, ich habe keine Fuenzigjaehrige in meiner Stichprobe.
- 085 Das finde ich aber wirklich ein Punkt, der auch noch... Einfach wahrscheinlich... Als die heute fuenzig-, sechzigjaehrigen Journalisten geworden sind, dass es damals so einen linken Polit-Approach gab... Und heute ist es so ein bisschen lifestyliger und it-maessiger, wenn du Journi werden willst. Vielleicht jetzt auch nicht mehr so wie vor fuenf Jahren, mit der ganzen Krise und so. Aber trotzdem, ich glaube heute sind es andere Leute, die Journalisten werden wollen.
- 087 Und die, die irgend etwas mit Medien arbeiten wollen, wie sind die?
- 088 Ja, es gibt dann viele solche, die vielleicht nicht wirklich... Ihnen fehlt vielleicht der mentale Zugang, sagen wir um eine Geschichte richtig aufzufassen, richtig zu erzählen, nicht checken, was eine richtige Geschichte ist... Keine narrative Logik entwickeln koennen, wenn sie sie mal runterschreiben.
- 090 Also sind es dumme Leute?
- 091 Nein. Nein, nein. Aber einfach das Talent woanders.
- 092 Du hast gesagt, Taugenichtse auf der Redaktion. Das sei ein Phaenomen, welches...
- 093 Ich glaube, also ich habe zum Beispiel das Gefuehl bei Ringier gibt es ganz... wegen der Konzentration von personeller Macht... Ist bei Ringier, glaube ich... Ist Ringier das anfaelligere System, um irgendwie die falschen Leute reinzuholen als eine Tamedia, glaube ich wirklich.
- 096 Wie haengt das zusammen?
- 097 Das haengt damit zusammen, dass du bei Ringier... Also ich seh einfach, Tamedia ist irgend so ein strikte durchorganisierter Staat, der aber funktioniert. Und Ringier ist etwas, hat ein bisschen mehr menschliche Waerme, aber das ist so ein Koenigshof, aus der Renaissance. Da hast du einzelne Fuersten, die wahnsinnig viel sagen koennen und eigentlich quer durch die Hierarchien hindurch so dirigistisch eingreifen koennen und sagen, diese Person... Und dann kann diese Person dem Fuersten irgendwie gefallen... Oder er kann mit dieser ein gutes Erlebnis haben oder er kann einfach subjektiv diese Person super finden, entgegen dem gesunden Menschenverstand. Und dann ist es halt einfach bei Ringier so, dass du das einfach... Das ist die Kehrseite davon, dann hast du da einfach vielleicht Leute drin, die von diesem Protegé-System profitieren und all das.
- 099 Also Taugenichtse.
- 100 Ja...
- 101 Und das sind die Gleichen, bei denen wir aufgehoeht haben aufzunehmen vorher? Also, die du so genannt hast, die Fueller, die meistens gutaussehenden Frauen, die man dann auf Reportage schicken kann, weil sie ja eh nichts zu tun haben.
- 102 Ja, also es ist nicht vollkommen deckungsgleich. Es ist nicht jede dann eine Reporterin. Es ist sicher eine Teilgruppe davon, oder sagen wir, die haben eine grosse... Die ueberlappen sich zu einem grossen Teil, diese zwei Gruppen.
- 105 Gut, und siehst denn du auch, um nochmals auf diese Frage zu kommen, noch weitere Subgruppen?
- 106 Wahrscheinlich wuerden mir jetzt morgen zehn mehr einfallen, als jetzt die, die ich gerade auf Anhieb... Was hatten wir? Die stillen Schaeffer, dann die mit... Die Karrieristen, dann vielleicht die...
- 108 Profilneurose.
- 109 Die eine Profilneurose haben und das ausleben ueber den Job.
- 111 Und die Fueller.
- 112 Fueller. Find ich sehr wichtig. Und jetzt gibt es noch wahrscheinlich irgend so eine Masse, die zu keiner dieser vier Gruppen zugeordnet werden kann. Vielleicht sagen wir mal, die Traeger, von dieser journalistisch... Von den Redaktionen und so, die normalen Stuetzen, die das machen, und vielleicht aber nicht bis 65 Journalist bleiben. Die vielleicht, sagen wir mal, die machen das gerne, haben gewisse Eigenschaften, die sich dafuer eignen, koennen gut schreiben oder erfassen die Geschichten gut oder was auch immer. Und die haben vielleicht noch eine gewisse Distanz mehr als die anderen Gruppen zu dieser Branche. Das sind dann vielleicht auch so ein bisschen die, die eben eher wieder gehen oder sie knuepfen Kontakte in diesen Job, die sie fuer etwas anderes brauchen nachher. Das gibt es auch.
- 114 Und siehst du Ueberlappungen von diesen Gruppen, die du jetzt genannt hast, mit gewissen Medien-Genres oder Ressort oder funktionalen Einheiten?
- 115 Sagen wir diese Moenche, die hat es sicher weniger im Gesellschafts-Journalismus. Umgekehrt wuerde ich nicht sagen, dass die mit der Profilneurose dort haefiger sind als in anderen Bereichen. Sagen wir mal, die die ich zuletzt genannt habe, die Normalen, die Stuetzen, die eine gesunde Einstellung zu diesem Job haben und so, die werden vielleicht, sagen wir, die gehen eher in den News-Journalismus als beispielsweise in Polit-Journalismus.
- 117 Was ist der Unterschied?
- 118 Polit-Journalismus finde ich von diesem News-Kreislauf, von diesem News-Druck her, find ich das die kaputtteste Branche. Wirklich, das sind die, die sich am meisten vom Leser entfernt haben, meiner Meinung nach. Das sind die, die eigentlich

ein Subsystem bilden in diesem Bern, und dann jagen sie einander hinterher fuer ein Primeurli. Es ist auch in keinem Ressort so wichtig zitiert zu werden wie im Polit-Ressort. Und dann geht es wirklich... Dann hast du unglaublich korruptierte Volksvertreter, mit unglaublich korruptierten Journalisten unter einem Dach. Der Volksvertreter will in den Medien kommen, der Journalist will einen Primeur haben und dann geht es eigentlich nur noch darum, wer hat den xy, reicht in der naechsten Legislatur eine Motion ein, gegen, weiss doch auch nicht, zum Kampfhunde verbieten, was auch immer. Wer hat es als erster. Es geht nicht mehr darum, wer erlaeuert es am besten, oder wer ordnet es am besten ein oder wer tut das am besten, ja...

120
121 Also Polit-Journalisten sind die Bundeshaus-Korrespondenten?

122 Also ich meine jetzt wirklich, sorry, Inland-Polit.

123
124 Also du hast Lokal-Polit, du hast ein, was auch immer...

125 Bundeshaus-Leute, am meisten.

126
127 Und so Mechanismen siehst du nicht auf der Redaktion selber?

128 Welche Mechanismen?

129
130 Ja, so ein bisschen unsachliche, bei denen sich so Kreislaeufer ergeben, die eigentlich dann am Leser vorbeifuehren, aber unter den Journalisten irgendwie funktionieren.

131 Also innerhalb von einer Redaktion sehe ich Mechanismen, bei denen ich jetzt aber finde, das ist jetzt weniger... Das tangiert jetzt den Leser weniger.

132
133 Was denn?

134 Ja, sagen wir jetzt mal irgendwelche narzisstische Befindlichkeiten oder irgendwelche Buendnisbildungen innerhalb von Redaktionen oder irgendwie... Oder auch das Gegenteil, irgendwie so Konfliktgraben oder so. Ich glaube, hier attestiere ich jetzt den Chefredaktoren oder dem Fuehrungspersonal genug Professionalitaet, dass das... Also dass sie das nicht verhindern koennen, aber dass sie es so verhindern koennen, als dass es jetzt dem Produkt, fuer den Leser, etwas bedeutet. Also das andere, das ich finde, so Mechanismen, bei denen der Leser jetzt... Die sich vielleicht fuer den Leser auswirken, sind so Mechanismen innerhalb der Branche. Beispielsweise, dass man das Gefuehl hat, Journalisten schreiben mehr fuer Journalisten als fuer den Leser, beispielsweise. Das Beispiel mit dem Zitieren... Also ich habe auch Freude, wenn eine Geschichte von mir zitiert wird, wenn sie gedreht wird, das ist alles echt... Aber ich glaube, man verliert dann ein bisschen die... die Déformation professionelle, oder, ist ja das Stichwort, man verliert so ein bisschen die objektive... Oder Beobachtungsweise aus Lesersicht... Oder dass man etwas... Man macht vielleicht etwas gross als Zeitung, um sich ein bisschen in der Branche zu positionieren, aber das interessiert den Leser gar nicht sehr. Oder man macht irgendwie... Ja so... Man schreibt ueber etwas nicht, weil man sagt, die Zeitung xy hat hier schon eine grosse Geschichte gemacht, obwohl von den eigenen Lesern neunzig Prozent diese Geschichte nicht gelesen haben. Und das sind so die Regeln, wo ich dann teilweise finde, man wird dann vielleicht ausgelacht von der Konkurrenz, wenn man eine Geschichte macht, die schon mal erzaehlt worden ist, aber schlussendlich waere dem Leser gedient, weil er will das eigentlich in seiner Zeitung lesen. Man kann das vielleicht mit einem eigenen Ansatz bringen, man kann das vielleicht mit einem... Ja, also das ist sicher etwas, wo ich jetzt finde, das sind so Mechanismen, wo ich jetzt finde, das ist ein bisschen... Das geht ein bisschen in das rein. Ja, und dann der andere Mechanismus ist natuerlich die Ideologie. Also die Ideologie ist... Das ist nicht nur bei der Weltwoche so, das merkst du auch bei Ringier-Titel... Dass zum Beispiel ein Blick jetzt wochenlang kein Wort ueber die Minarett-Initiative geschrieben hat. Waehrend aber gleichzeitig der F.A.M. staendig sein Islam-Bashing betreibt. Das sind so Mechanismen, die sich fuer mich auf die Qualitaet einer Zeitung auswirken.

135
136 Also das sind so die Eingriffe von oben, dann?

137 Ja, wirklich so... Ja, man kann sagen ideologische Eingriffe. Die jetzt wahrscheinlich bei Ringier auch staerker sind, nehm ich jetzt mal an, als... Wobei beim Tagi glaube ich gibt es das auch, wahrscheinlich weniger von Verleger oder von Konzernseite, vielleicht mehr von der Redaktion. Aber ich weiss es auch nicht...

138
139 Und wenn wir dann zu den Konflikten kommen... Die Gruppen die du genannt hast, vorher, haben die auch systematisch Konflikte untereinander, aufgrund von Persoenlichkeitsaspekten, dass sie aneinander vorbeireden, oder dass sie sich ueberhaupt nicht einig sind oder so? Ich sage jetzt unsachliche Konflikte...

140 Ja, ja. So wie du... Das ist wirklich sehr subjektiv. So wie ich es wahrnehme, sind diese verschiedenen Gruppen nicht... Also das ist mehr in einem ergaenzenden Sinn als in einem konkurrierenden Sinn, also zwischen diesen Gruppen... Ich glaube, Konflikte sind dann wirklich sehr punktuell, also zwischen zwei Persoenlichkeiten oder zwischen zwei, weiss auch nicht, zwei Gruppen, weil sie vielleicht irgendwie... Die einen sind mit jenen verbuendet, die anderen mit denen und dann geht es irgendwie darum, wer hat schlussendlich, ja, wer hat den groesseren Schwanz, einfach uebertragen auf irgendwie, auf den Beruf. Und ich glaube mehr, Journalismus ist dann so eine Branche oder ein Job, in dem dann solche Konflikte, sagen wir mal, wo die schneller auch im Schaffen umgesetzt werden. Also ich glaube, ich habe ja vorher von den Bankern gesprochen, mit so ein bisschen durchgeben und so... Ich glaube bei Bankern, die haben viel mehr so die nackten, numerischen Kriterien, und wenn die einander nicht moegen, schlussendlich geht es darum, ihren Profit zu erzielen. Und beim Journalismus ist das eben so ein bisschen die Kehrseite von dem, dass es halt ein bisschen mehr so psychologisierter, menschlicher, waermer ist... Aber du hast dann so Konflikte, die sich wirklich, die sofort auch in den Redaktionssitzungen ausgetragen werden, die sich schlussendlich im journalistischen Schaffen niederschlagen. Das find ich etwas, also...

141
142 Und siehst du auch regemaessige Konflikte, Systemkonflikte, die immer wieder auftauchen? Jetzt quer ueber die

- Redaktionen hinweg.
- 143 Ja, also sagen wir mal, die Art der Konflikte, die Muster der Konflikte, seh ich, sich wiederholen, nicht die Konflikte selber, sondern die Muster der Konflikte... Ist wirklich... Es geht wirklich darum, wie so zwei alte Hirsche, die so auf einer Waldlichtung sind, die sich irgendwie gegenueberstehen. Das hast du doch teilweise, finde ich jetzt, zum Beispiel gewisse Chefredaktoren untereinander... Also du hast das irgendwie zwischen dem 20Minuten-Chef B. und dem M.W., und du hast das irgendwie zwischen, weiss es auch nicht, zwischen der Weltwoche und der NZZ, also das gibt so ein bisschen die... Und das ist dann sehr schnell so ein bisschen personifiziert oder personalisiert meine ich, und irgendwie sehr schnell geht es so ein bisschen um die Egos und um diesen Narzissmus... Und das ist etwas, was ich sehe.
- 144
- 145 Ist den der Journalismus eine ausgepraegt narzisstische Branche? Ich meine, das hast du ja bei den Bankern auch.
- 146 Ja, wobei... Eben, wie gesagt, fuer mich gibt es so ein bisschen die zwei Aspekte. Es gibt die, die aus, sagen wir mal, aus einem Ideal heraus in diesem Journalismus sind, sie wollen Missstaende aufdecken... Gut auch das kann man irgendwo narzisstisch anschauen, und sagen, sie wollen die sein, die die Missstaende aufdecken. Und dann hast du eben das andere, wo du... Also die andere Seite der Leute, die sich sehr wohl eines gewissen Narzissmus bedienen. Und ich glaube, es ist auch etwas... Also ich stell das auch fest bei gewissen Leuten, dass sie sehr wert darauf legen, ist ihr Bild drin, steht ihr Name da, all die Sachen. Die sich sehr schnell personlich verbinden mit dem was der Output ist.
- 147
- 148 Und das ist... Das findest du, ist verwerflich?
- 149 Nein, ich finde es interessant. Ich finde einfach generell... Wenn es nur aus solchen Leuten bestehen wuerde, ginge es nicht, waere alles ein Drama.
- 150
- 151 Kommen wir noch zum Thema Prestige. Von diesen Gruppen die du genannt hast, welche haben am meisten Prestige?
- 152 Also, am meisten Prestige haben natuerlich... Also das... Muss ich etwas sagen, Prestige im Journalismus, vielleicht nicht innerhalb vom Journalismus, gibt es schon noch so ein Korrektiv, finde ich, so etwas Vernuenftiges, bei dem du sagst, wer tendenziell gut arbeitet und gute Geschichten macht, der hat auch... Ja, das schlaegt sich auch nieder im Prestige. Ich sag jetzt, es gibt immer Ausnahmen, aber ich glaube, es wird schon sehr viel, also Prestige wird schon verbunden mit dem Output... Eine andere Frage ist ja, wie fest der Output die Leistung widerspiegelt. Das ist ja wieder etwas anderes, aber wenn jemand immer ein bisschen bei den guten Geschichten dabei ist, wenn jemand immer dort dabei ist, wo es rockt, dann wird er auch entsprechend wahrgenommen. Und dann gibt es natuerlich auf Kaderebene, ist Prestige natuerlich klar, dann wird es mit dem Erfolg vom Produkt verbunden.
- 153
- 154 Ja, aber gruppenmaessig meine ich.
- 155 Gruppenmaessig koennte ich jetzt nicht so sagen. Ich glaube, vielleicht werden so die introvertierten, aelteren Herren, die haben vielleicht... Ich finde das jetzt sehr pauschal zum sagen, weil die haben vielleicht, jetzt bei so jungen Journalisten, oder bei jungen Leuten weniger Prestige als, sagen wir Karrieristen, die irgendwie eine gewisse Ausstrahlung haben, vielleicht einen schnittigen Karren fahren, die irgendwie Chefredaktor sind oder so. Aber zum Beispiel bei anderen Teilgruppen der Gesellschaft haben vielleicht wieder die serioesen, stillen Schaffer ein besseres Prestige, oder mehr Prestige. Also ich finde...
- 156
- 157 Also ich habe jetzt Prestige mehr intern gemeint.
- 158 Ah, intern. Intern ist es jetzt schon so, dass ich finde, dass Prestige eigentlich schon mit den Karrieristen verbunden wird, muss ich sagen, leider. Das ist jetzt etwas, was ich schade finde. Aber das ist jetzt das, was ich glaube.
- 159
- 160 Ja, und du hast vorher noch gesagt, gewisse Gruppen stehen sich vielleicht naeher und andere ferner. Wie wuerdest du jetzt das menschliche Gefuege auf einer Redaktion, jetzt nicht gerade spezifisch (...), sondern allgemein, so ein bisschen beschreiben? Welche Art von Leuten stehen sich nah, welche eher fern?
- 161 Also ich glaube, da gibt es sicher... Also es gibt ja verschiedene Ressorts, es gibt ja Journalisten mit verschiedenen Interessen. Ich glaube, das klingt jetzt fuerchterlich banal, aber wenn du ein bisschen ueberlegst, das ist sicher... Wer zusammen arbeitet und wer das gleiche Interesse hat, ist, glaube ich... Fuer mich ist das schon ein Kriterium von der Gruppenbildung, oder nicht Gruppenbildung, aber von der... Ja, dass sich die dann ein bisschen besser kennenlernen, dass eine gewisse Synthese (...) besteht. Und das andere ist sicher auch, durch das, dass du Leute hast mit so verschiedener Herkunft und Werdegangen, und dass sich natuerlich ueber das auch gewisse Allianzen schmieden koennen. Dass zum Beispiel eine Redaktion, da hast du... Es hat Altersgenossen, die alle ein bisschen die gleiche Generationen haben, vielleicht zusammen in den Ausgang gehen und dann hast du gewisse... Also das sind so ein bisschen die Sachen... So Freizeitsachen, die hineinspielen. Du, und sonst, es menscht ueberall, also sonst gibt es Sympathie und Antipathie, wie wahrscheinlich ueberall.
- 162
- 163 Aber siehst du nicht so Regelmassigkeiten? Das wuerde mich interessieren, so wo du findest, immer haben die, sind so denen nahe und mit denen spinnefeind oder so?
- 164 Also Regelmassigkeiten, was jetzt das anbetrifft wirklich nicht. Nein, also das seh ich jetzt wirklich... Das sind Horte von vielen Leuten, die zusammenarbeiten, die verschiedene Charakteren haben, und da habe ich jetzt eher die Erfahrung gemacht, dass das sehr... Ja, wirklich von dem abhaengt und ich kann jetzt da nicht etwas... Ich kann keine Regelmassigkeiten auf Anhieb feststellen.
- 165
- 166 Okay. Kommen wir noch zu dieser Frage zurueck, die wir anfangs hatten, die Wichtigkeit der Persoenlichkeit fuer den Journalismus. Versuch mir mal zu beschreiben, wie das genau funktioniert. Wo und warum hat, ist die Persoenlichkeit des Einzelnen wichtig fuer das was er dann produziert, letztendlich fuer die Zeitung, Zeitschrift am naechsten Tag.

- 167 Also schlussendlich bist du ja, wenn du jetzt nicht... Also mit wenigen Ausnahmen, wenn du fuer eine Recherche in die ZB gehst oder so, wirklich solche Sachen machst, ist es was anderes, aber im Grossen und Ganzen hast du deine Geschichten, deine Stoffe, dein Inhalt, all das hast du eigentlich von anderen Menschen. Ob das jetzt ihre Funktion ist als Pressesprecher oder Politiker oder Rockstar, ist egal, also das ist fuer mich wirklich... Also du hast es primaer von anderen Menschen. Und ich habe selber auch wirklich die Erfahrung schon oft gemacht, wieviel es einfach ausmacht, egal ob du Polit-Journalist bist oder People-Journalist... Wieviel dass das ausmacht, wie du bei den Leuten ankommst, ob die Chemie stimmt zwischen zwei Personen, ob du dich in einer Situation richtig verhalten kannst, ob du dich gut arrangieren kannst mit jemanden, ob du kannst... Also all diese, so die weichen Faktoren, die vermeintlich weichen Faktoren sind extrem wichtig im Journalismus.... Wieviel du bekommst...
- 168 Also wieviel Informationen du bekommst?
- 169 Ja, wieviel Informationen du bekommst, oder ob du... Bloedes Beispiel, Adolf Ogi, sein erstes Interview, welches er ueber
- 170 den Tod seines Sohnes gemacht hat. Es hat irgendwie zwischen ihm und mir gestimmt und darum hat er es mir gegeben, darum hat er es mit mir gemacht. Und das war eine gute Begegnung, fuer uns beide. Wenn ich jemand anderes gewesen waere, oder wenn ich an diesem Tag anders drauf gewesen waere, dann haette es jemand anders... Also das sind so die Sachen, die ich spannend finde an diesem Job. Du kannst wirklich so ein bisschen das... Fuer mich ist das sehr entscheidend. Es geht auch darum, es ist uebrigens auch, wenn du... Ich weiss, dass bei uns im Bundeshaus, unsere Bundeshaus-Redaktoren, das ist unglaublich wie verschieden... Wie der eine einfach, der kann in die Wandelhalle, der kann mit diesen Leuten sich irgendwie, vielleicht eher so ein bisschen mit den SVPlern, mit denen die eher so ein bisschen die Hemdsärmel zurueckgezogen haben, mit diesen Typen mehr... Und der andere kann wirklich, ist vielleicht ein bisschen sproede und alles, aber kommt bei gewissen Buerokraten mehr an, die sagen wir mal... Also es ist einfach, das Menschliche spielt eine unglaubliche Rolle. Und das ist bei aelteren Journalisten, die das... Ich bin ja dreieinhalb Jahre im Journalismus, es gibt solche die schon zehn Jahre dabei sind, ist es, glaub ich, wirklich so der Aufbau von so ganz langen Verbindungen und Vertrauensverhaeltnisse ist dann schon noch, also da kann ich ja nicht mitreden, aber ich glaube, das ist schon auch noch etwas... Da stoest du in etwas vor, wahrscheinlich, das musst du dir muehsam aufbauen. Von dem her find ich eben, ist die Persoenlichkeit im Journalismus extrem wichtig. Und etwas anderes ist auch, wie du...
- 171 Also dann gibt es keine, also wenn ich dich richtig verstehe, dann gibt es keine Formel, so musst du sein und dann kannst du es gut mit den Leuten, sondern wenn du ein bisschen ein Hemdsärmeliger bist beispielsweise, dann verstehst du dich eher mit den SVPlern und wenn du mehr so ein bisschen, ich weiss auch nicht, anders bist, dann mit der SP.
- 173 Also, ich glaube eben nicht daran, dass... Ich glaube eben darum auch, dass dieses MAZ und die Journalistenschulen masslos ueberschaetzt sind. Ich seh ja auch die Abgaenger von diesen Schulen, das sind... Einen Scheissdreck sind das bessere Journalisten als andere, null. Wenn einer Elektriker war, dann kann der der bessere Journalist sein, als einer der das MAZ abgeschlossen hat. Und das ist fuer mich die Beantwortung von dem, oder, Das ist fuer mich wirklich der Grund warum... Weil das einfach, das sind menschliche, unberechenbare Phaenomene, das ist... Man kann nicht mal sagen, der... Einer der eher so ein bisschen hemdsärmelig ist, der hat es dann auch mit den SVPlern gut generell und der andere, mit den Linken... Ich habe zum Beispiel, ich habe einen auslaendischen Namen, ich seh auslaendisch aus, ich bin irgendwie so ein bisschen eine Zuerischnorre... Aber beispielsweise so mit diesen SVP-Bauern, ich habe es mit ihnen immer super lustig. Aber dann hingegen, sagen wir mit diesen Genossenschafts-Linken aus der Stadt, habe ich dann weniger... Die finden mich dann so einen, ich weiss auch nicht was, habe das Gefuehl irgend so ein Szenen, ich weiss es auch nicht... Das ist sehr unberechenbar. Und das finde ich wirklich, ich finde darum Journalismus auch nur bedingt lernbar, ich glaube nicht, dass das ein normales Handwerk ist, welches du einfach lernen kannst. Also das ist so ein bisschen etwas...
- 174 Aber wenn du davon ausgehst, dass es wichtig ist und so, hast du denn auch das Gefuehl, dass es bei der
- 175 Personalrekrutierung irgendwie beruecksichtigt wird? Hat er es oder hat er es nicht oder irgendwie so etwas.
- 176 Fuer mich, es kommt einfach auf die Qualitaet des Chefs darauf an, oder. Es ist... Ich glaube ein guter Chef, der hoert einfach auf das Bauchgefuehl primaer, oder er spuert heraus, was fuer Charaktereigenschaften ihm in der Redaktion fehlen. Also ich finde das das Wichtigste. Oder wie jemand repraesentiert, wie jemand hinsteht und alles so Zeugs. Und ich glaube schon, dass es Redaktionen gibt, die das viel zu wenig beruecksichtigen. Die das auch viel... Ich glaube zum Beispiel, etwas anderes ist auch die Berufserfahrung. Ich glaube die Berufserfahrung wird im Journalismus masslos ueberschaetzt. Es gibt Leute die seit fuenfzehn Jahren etwas rumwursteln im Journalismus, und ich finde die katastrophal. Ich finde, die muessten etwas anderes machen. Und es gibt Leute, die sind irgendwie da, haben vielleicht noch nie irgendwo, haben vielleicht etwas geschrieben, aber die haben gleich auf Anhieb so ein bisschen das Zeugs, koenntest ihnen was in die Hand geben... Und darum finde ich, im Journalismus so die Papierkriterien, finde ich wahnsinnig schwierig, wenn man sich zu sehr auf die verlaesst. Und ich finde, also um deine Frage zu beantworten, ja, ich finde es wird zu wenig beachtet, so das... Persoenlichkeit... Natuerlich muss jemand schreiben koennen, natuerlich muss jemand diese Form von Intelligenz haben, um Geschichten zu sehen, und die koennen... Und sehen, wie dann der Verlauf dieser Geschichte sein muss... Aber das andere wird fuer mich eindeutig zu wenig beruecksichtigt.
- 177 Und gibt es noch andere Ansaetze, bei denen du findest, abgesehen jetzt... Also du hast jetzt eigentlich vor allem den
- 178 Kontakt mit der Quelle oder Menschen im Allgemeinen benannt. Gibt es noch andere Punkte, bei denen du siehst, dort hat die Persoenlichkeit einen wichtigen Einfluss auf das Ergebnis letztendlich?
- 179 Also, was sicher wichtig ist, ist so eine gewisse Hartnaeckigkeit, also diese Leute, die hartnaeckig an etwas dranbleiben, machen die besseren Geschichten als die, die schnell aufgeben oder faul sind. Ist auch ein Teil der Persoenlichkeit, also weil, es ist klar, oder auch... Irgendwodurch eine gewisse Disziplin, die aus der Freude herauskommt.
- 180 Jetzt sind wir aber wieder bei den (...)
- 181

- 182 Ja, aber du sagst ja, was eine Rolle spielt, und man kann es nicht... Ich habe es jetzt normativ formuliert, aber man kann auch sagen, es gibt hartnaeckigere und faulere Journalisten, oder, sagen wir mal die, die schnell aufgeben, oder...
- 183
- 184 Das wuerde sich auf die Recherche beziehen? Also die Persoenlichkeit hat einen Impact auf die Recherche.
- 185 Ja, Ja, unbedingt. Oder auch wie skrupellos jemand ist, wieviel Skrupel jemand hat. Man kann auch sagen, wie frech jemand ist. Also das finde ich, auf jeden Fall. Es gibt auch Leute, denen es vielleicht unglaublich am Schreiberischen mangelt, die das aber wegmachen, indem sie einfach... Du kannst sie losschicken und die beissen wie ein Hund in den Knochen und lassen nicht mehr los und kommen mit was zurueck oder... Es gibt andere die sind unglaublich intelligent und die haben eine schoene Schreibe, aber du kannst, die geben auf, sie trauen sich ein Telefon zumachen und wenn es dann am anderen Ende vom Draht, jemand ein bisschen unwirsch redet, dann trauen die sich nicht mehr weiter zu telefonieren. Und das ist so ein bisschen... Ja, also die Persoenlichkeit hat fuer mich auf jeden Fall einen Einfluss auf die Recherche. Und auf was noch? Nicht, du willst wissen, auf was noch?
- 186
- 187 Ja.
- 188 Recherche, Umgang mit Quellen... Also was eh klar ist, ist das Repraesentative, wie jemand auch den Titel vertritt. Das ist fuer mich auch klar, nach aussen.
- 189
- 190 Wie meinst du das?
- 191 Die Zeitung braucht ja Identitaet, und die Identitaet wird gebildet durch die Leute, die sie machen. Das ist jetzt vielleicht nicht gerade so wichtig wie die Recherche, schlussendlich muss eine Zeitung gute Geschichten haben. Ich finde auch das ist was, wo man sagen kann, es ist...
- 192
- 193 Also, wenn du raus gehst und Leute triffst und sagst, ich bin vom Sonntags-Blick...
- 194 Beispielsweise. Oder die promineteren. Oder die in eine Fernsehdiskussion gehen, das auch. Chefredaktoren mehr und so. Das ist sicher auch etwas, ja sicher auch an kleinen Anlaessen, wenn du sagst, ich bin vom Sonntags-Blick, das ist unglaublich entscheidend dann, teilweise, oder...
- 195
- 196 Ich habe den Eindruck, dass gerade bei solchen Auftritten, dass es null Vorgaben oder Richtlinien oder irgendetwas gibt, sondern dass der Mensch meistens als Mensch hinsteht und gleichzeitig aber auch noch das Label Sonntags-Blick mit sich traegt. Aber das dieser Aspekt der Repraesentierung ueberhaupt nicht reflektiert ist in den Redaktionen. Wuerdest du diese Einschaeztung teilen? Oder vielleicht ist das bei euch anders, aber...
- 197 Ich glaube, das ist... Ich muss wieder sagen, dass haengt, glaube ich... Ich kenne auch nicht so viele Redaktionen, ich sehe dann schlussendlich, wer hinsteht und wie... Ich seh zum Beispiel ein H.B. mein Chefredaktor, der kommt aus dem Fernsehen, der kennt so die Multimedia-Welt und der hat ein unglaubliches Bewusstsein fuer das. Ich sehe andere, die das, wie du sagst, ueberhaupt nicht reflektieren, also gar nicht. Und ja, ich wuerde sagen zu einem grossen Teil wuerde ich dir Recht geben. Also jetzt auch, also der B. ist vielleicht auch die Ausnahme, bei Ringier-Titel hast du teilweise Repraesentanten, bei denen ich immer wieder, wie du sagst, bei denen ich das Gefuehl habe, da ist jetzt wieder ein Typ, sein Charakter... Aber dann tut er irgendwie... Dann ist er eigentlich fuer den Leser ist er irgendwie das Gesicht von dieser Zeitung ... Da find ich teilweise jesses Gott... Tagi auch.
- 198
- 199 Ich habe hier noch eine Liste von moeglichen Einflussen, gewisse haben wir jetzt schon genannt, vielleicht ist das noch eine Inspiration...
- 200 Also Wahl der Textform finde ich... Also wie jemand schreibt, finde ich fast einen Teil der Persoenlichkeit. Aber das ist fuer mich jetzt auch ein bisschen Talent. Wahl der Textform ist zwar, kannst du sagen... unterschiedliche Formen, aber schlussendlich die Qualitaet vom Text, das ist fuer mich so eine Talent-Frage.
- 201
- 202 Aber da waere jetzt meine These, die ich so sage, um es zu erklaren... Wenn ich jetzt als Psychologin fuerchtbar an Menschen interessiert bin, waehle ich vielleicht eher das, also ich schreibe ein Portrait ueber einen jugendlichen Gewaltaeter, als dass ich in historischen Quellen nachforschen gehe, wenn ich ueber jugendliche Gewaelttaeter schreibe. Weissst du, wie ich meine, also die Textform Portrait oder Interview, wuerde ich, oder waere jetzt mal meinen These, die ich dir zum Frass vorwerfe, sozusagen, wuerd ich jetzt mal sagen, ist beeinflusst davon, von mir... Und ich waehle eher Interview oder Portrait, wenn ich mehr menschenorientiert bin und ich waehle vielleicht mehr so eine Vogelperspektive, mit Statistiken oder historische Quellen, wenn ich eine andere grundpsychische Voraussetzungen habe.
- 203 Ich wuerde, sagen wir mal, bedingt zustimmen. Ich finde es plausibel, auch fuer mich toent es plausibel. Vor allem die Aussage, dass Leute, die vielleicht eher Portraits und Interviews machen, sehr an Menschen interessiert sind, die wuerde ich sicher unterschreiben. Umgekehrt finde ich, wenn einer sich fuer Volkswirtschaft interessiert, fuer oekonomische Zusammenhaenge, dass heisst fuer mich nicht unbedingt, dass der weniger an Menschen interessiert ist. Also ich finde, bedingt wuerde ich zustimmen, aber nicht vorbehaltlos.
- 204
- 205 Gut, du hast, an Volkswirtschaft interessiert sein heisst, er kann ja immer noch Interviews machen, wenn er sich fuer Menschen interessiert.
- 206 Aber wenn es jetzt einer total faszinierend findet, wie zum Beispiel die Einwanderung sich auf... Oder der oekologische Fussabdruck von deutschen Einwanderer, wie das erforscht wird und wie du das dann statistisch nachweisen kannst und alles, und er kann fuer mich trotzdem genauso an Menschen interessiert sein und jetzt halt einfach... Der menschliche Geist ist nicht so klein, dass nur das eine oder das andere darin Platz hat. Von dem her finde ich, ich wuerde es jetzt mit Vorsicht geniessen. Aber es stimmt sicher, Leute, die gerne One-to-One-Gespraech haben und dann irgendwie gross beschreiben, wie sich jemand benimmt oder so. Das sind sicher Leute, die primaer...

- 207
208 Auf den Menschen gehen.
209 Auf den Menschen gehen... Dann das haben wir. Schreibe, Stilistik finde ich... Ja ich habe Textform, ja ein bisschen verwechselt mit dem... Ich finde... Ja, ist halt die Frage, fuer mich ist... Da gibt es Schreibtalent, und das ist bei den einen mehr vorhanden und bei den anderen weniger. Du kannst sagen, Schreibtalent ist ein Teil der Persoenlichkeit, ich weiss es nicht... Und dann Wertung, Urteil, Kommentar spielt sicher auch die Politik des Hauses mit hinein. Also ich glaube nicht, dass jemand einfach frei schreiben kann, was er findet. Ich glaube, da gibt es entweder unbewusst einen Einfluss vom Titel oder dann auch wirklich manifest, dass heisst, du musst das und das...
- 210
211 Also unbewusst waere die vorweggenommene Zensur sozusagen?
212 Ja, wenn ich weiss, ich bin ein Weltwoche-Journalist, schreibe ich wahrscheinlich schon mal anders... Also ich habe gestern jemanden getroffen, P.G. von der Weltwoche, und der ist, unglaublich wie er schon von vornherein agiert und spricht, und Sachen sieht aus der K.-Sicht, wenn jetzt der einen Kommentar schreiben wuerde, das waere fuer mich ... Also nicht nur Persoenlichkeit, sondern wirklich auch der Impact von der Redaktion, von der Umgebung. Genauso ist es auch, wenn ich beim Tagi arbeite... Da habe ich auch ein gewisses unbewusstes Wissen, wo ich arbeite, was so ein bisschen die Ausrichtung ist... Aber sicher, klar spielt die Persoenlichkeit mit hinein. Sitzungsdynamik muss ich sagen, gibt es die guten Rhetoriker und die, die Leute fesselnd fuer die Geschichten begeistern koennen. Und dann gibt es die, die einfach das Zeug in sich hinein brummeln, das hat vielleicht eine Auswirkung auf den Output der Zeitung. Das stimmt sicher.
- 213
214 Dass die Rhetoriker sich mehr durchsetzen koennen?
215 Wobei, ich muss auch sagen, das ist auch wieder ein Thema, wo ich sagen muss, da vertrau ich auch ein bisschen auf den Chefredaktor, das ist fuer mich Aufgabe des Chefredaktors, also dass er diese Einfluesse eben auch heraus kaemmt. Ich finde, es gibt nichts Schlimmeres, als wenn ich das Gefuehl habe, ein Chef wird eingelullt von einem Arbeitskollegen, und laesst sich oeffentlich noch manipulieren, es gibt nichts Demuetigenderes als das. Also ich finde, gute Chefredaktoren lassen sich von dem nicht... Also Umgangston und Klima, das ist ja nur Persoenlichkeit. Das ist ja eigentlich die Persoenlichkeit von oben, die sich ausstrahlt, Persoenlichkeit der Mitarbeiter, also das ist fuer mich... Das Klima machen die verschiedenen Persoenlichkeiten aus.
- 216
217 Dann kommen wir jetzt vielleicht noch zur letzten Frage. Das zielt dann eigentlich mehr auf das ab... Und ich muss... Es ist ein bisschen eine theoretische Frage, ich muss sie vielleicht mit einem Beispiel erklaren. Kommen wir auf die Buchhalter zu rueck. Wenn du eine Firma hast, die aus Buchhalter besteht, irgendwie Wirtschaftspruefungsfirma, die sind alle darauf getrimmt, oder von der Persoenlichkeitsstruktur her oder vom Mindset, so dass sie Fehler suchen und genau arbeiten und exakt und Bestehendes durchkaemmen nach Unkorrektheiten. Und jetzt ist die Firma in Schwierigkeiten und sie sollte eigentlich kreative Wege finden, um neue Kunden zu gewinnen. Und sind vielleicht, das ist so ein Beispiel, diese Buchhalter nicht faehig dazu, weil sie alle, alle zusammen, eigentlich mehr so Fehlersucher sind, und nicht kreative Neugeneratoren... Also gibt es wie eine Art Systemfehler im Ganzen drin. Analog auf den Journalismus bezogen, hast du, wie du es am Anfang gesagt hast, gewisse so Grundzuege, alle sind eher neugierig, alle sind eher so und so. Und alle die sind in einer Redaktion drin. Gibt es fuer dich Punkte, Systemblindheiten oder Sachen auf Redaktionen wie Zeitungen schlussendlich sind oder Zeitschriften oder Gratiszeitungen... die sich daraus erklaren lassen, dass Journalisten eben genau so sind. Und in dem drin so ein bisschen ein einheitliches Volk bilden.
- 218 Also ich...
219
220 Verstehst du die Frage?
221 Ich finde das eine super spannende Frage, aber wahnsinnig schwierig um sie schnell zu beantworten. Das ist eigentlich extrem interessant.
- 222
223 Du darfst dir auch ein bisschen Zeit lassen.
224 Unendlich viel Zeit habe ich eben nicht mehr...
225
226 Willst du einen Kaffee? Oder ist es schon zu spaet?
227 Einen Espresso sonst. Also jetzt mal allgemein gesagt, finde ich eben Journalismus ein solches System, das extrem zu systemeigenen Verhaltensnormen fuehrt. Ich habe ja vorher zum Beispiel gesagt, dass es Journalisten gibt, die nur fuer Journalisten schreiben... Aber das ist ja immer noch auf einer allgemeinen Ebene.
- 228
229 Ich meine so Persoenlichkeit.
230 Ja, eben, du willst das wissen... von der Persoenlichkeit her.
231
232 Also, vielleicht als Beispiel, Gewisse sagen, es sind alles furchtbare Neurotiker, und wenn du einen Haufen Neurotiker in einer Redaktion hast, dann ist das wie ein Sack voll Floehe, der zum Beispiel schwierig zu fuehren ist. Das waere ein Einfluss. Oder Zeitungsdynamik oder diese Punkte, die jetzt am Schluss der Liste waren vielleicht lassen sich so gewisse Sachen, die du beobachten kannst, erklaren. Aber das ist nur eine Frage, ob du das so siehst oder nicht.
- 233 Ich finde es eben schwierig, das auf Persoenlichkeiten zurueckzufuehren. Ich glaube, das sind mehr, also ich sehe... Nein, ich sehe mehr Anreize, die vielleicht teilweise falsch sind. Also man will... Nein, in diesem Sinne muss ich sagen nein, ich sehe nicht Persoenlichkeit als, sagen wir mal, als ausschlaggebendes Kriterium fuer so Systemfehler, sondern, sagen wir mal Geschlossenheit des Systems als Ursache. Zum Beispiel als Journalist... Mir faellt jetzt kein Beispiel ein, aber es gibt Sachen, die du als Journalist machen koenntest, an denen der Leser wahnsinnig Freude haette, die vielleicht sogar die Leserszahlen langfristig nach oben bringen koennen, fuer die du aber in der Branche keinen Applaus dafuer bekommst.

234

235 Die dann nicht passieren sozusagen?

236 Und umgekehrt gibt es wahrscheinlich Sachen, fuer die du in der Branche einen unglaublichen Applaus bekommst, die aber gar nicht so gelesen werden. Das sind fuer mich... Ist eigentlich nicht die Persoenlichkeit, es ist mehr ein Systemfehler. Und dass dann eigentlich die Anreize falsch gesetzt werden, weil eben das eine belohnt wird und das andere nicht. Wenn jemand solid arbeitet und wenn jemand immer an den Leser denkt, wenn jemand findet, ich schreib jetzt mal nicht einen Kandidaten fuer den Purlitzer-Preis, sondern ich schreib jetzt mal, vielleicht ein Konsumgeschichtlein, vielleicht hat man es auch schon besprochen, vielleicht ist es nicht ganz neu, aber ich kann es neu aufbereiten, wunderschoen, leserfreundlich gemacht, dann kommt das einfach nicht gleich gut an, wie wenn du sagst, ich habe super News, ich habe einen Missstand aufgedeckt und du weisst insgeheim ist er eigentlich gar nicht so gravierend und du schraubst den rauf und spitzt ihn zu, und hintergehst auf eine Art auch ein bisschen deine Kollegen durch das und dann hast du vielleicht nachher unglaublichen Erfolg. Es gibt sogar Beispiele, die danach zu Journalisten-Preisen gefuehrt haben. Die schlussendlich... Aber das ist eigentlich nicht Persoenlichkeit, das ist wirklich ein Systemfehler.

237

238 Man koennte das Beispiel nehmen von den... Also es ist auch gezeigt, dass ein grosser Teil der Journalisten ein Phil-I-Studium haben, dass dadurch vielleicht auch gewisse Interessen oder Hintergruende homogen sind. Die Frage waere, koennte es vielleicht auch sein, dass gewisse Themen unter den Tisch fallen, weil man zuwenig Physiker hat oder, weisst du so ein bisschen in diese Richtung.

239 Also das ist ein guter Punkt, das ist sicher so, da bin ich sicher. Ich kann dir jetzt nicht gerade das Beispiel nennen, aber ich wuerde jetzt dem zustimmen. Ich habe ja zuerst gesagt, es ist unglaublich vielfaeltig, wie die Leute in den Journalismus kommen, also eben, du hast Leute, die die Schauspielschule gemacht haben und so. Aber du hast wahrscheinlich schon viele Ecken, aus denen die Leute weniger im Journalismus landen. Also es ist... Ich finde zum Beispiel immer unglaublich spannend, Journalisten, die Jus studiert haben... Es ist etwas Hochspannendes, wie die die Geschichten behandeln.

240

241 Anders denn?

242 Ja, anders.

243

244 Wie denn?

245 Viel analytischer, viel praeziser und auch viel, ich weiss auch nicht... Sie tun eine Geschichte besser... Ich finde, sie sezieren eine Geschichte auf eine extrem interessante Art ... Und ich wuensche mir zum Beispiel, dass mehr Juristen in den Journalismus gehen. Obwohl das eine sehr grosse Illusion ist, weil du einfach als Anwalt besser verdienst als im Journalismus. Und wahrscheinlich... Stell dir mal vor, es wuerden Aerzte in den Journalismus gehen, es gaebe... Das wuerde ganz neue Felder eroeffnen, wahrscheinlich, von journalistischer Taetigkeit, da bin ich sicher. Und du hast natuerlich, was ausstirbt, das ist das Expertenwissen. Also die Spezialisten im Journalismus, die gibt es fuer mich immer weniger... Es ist eigentlich immer weniger gefragt, oder... Ist noch krass. Also das ist dieses Wikipedia-Halbwissen. Das grassiert fuer mich extrem. Ja, weisst du, dass man sich schnell zufrieden gibt mit so Wikipedia-Recherechen. Das ist auch ein bisschen durch den oekonomischen Zwang und durch all das. Das ist irgendwie wie so determiniert, dass es so kommt im Moment. Ausser wenn (...). Also ich hoefte, dass ich da noch was ergaenzen konnte.

246

247 Ja, ja. Auf jeden Fall.

248 Sonst haben wir eigentlich alles ein bisschen angesprochen.

P 6: MARK

Path: C:\Dokumente und Einstellungen\Annette Müller\Eigene Dateien\Diss...\Markus.rtf
Media: RICHTEXT

Printed: 2010-05-24T14:50:26
By: Super

From HU: backup of Dissprojekt ohne Codes
HU-Path: [C:\Dokumente und Einstellungen\Annette M...\backup of Dissprojekt ohne Codes.hpr6]

Codes: 0

Memos: 0

Quotations: 38

Families: <none>

Comment: <none>

- 001 Ja, ja. Ich muss einschaenkend vorausschicken, wenn wir jetzt von der Persoenlichkeit von Journalisten sprechen, meine ich, Pressejournalisten. Ich muss es so ein bisschen fuer meine Arbeit eingrenzen, aber da alle Presse, also Wochenzeitung, Gratiszeitung, Tagespresse, was auch immer. Und ich beschraenke mich jetzt mal einfach in meine Arbeit auf die Schweiz, wenn du einen Vergleich hast von Deutschland, Schweiz, ist es gut so, aber ich interessiere mich ueber deine Meinung ueber die Schweizer Presse Journalisten.
- 002 Alles klar.
- 003
- 004 Das ist mein - also mein Hauptinteresse.
- 005 Das laesst sich ... Okay, das heisst, es geht eigentlich sozusagen um meine Funktion als Chefredakteur der Schweizer Journalist. Die Erfahrung?
- 006
- 007 Genau.
- 008 Okay.
- 009
- 010 Du kannst gerne Erfahrungen im Unterschied zu Deutschland einbringen, aber ich sage jetzt mal, wenn du lange das erzählst, dass Deutschland dass oder per se dann ist das nicht fuer mich nicht gross von Interesse, weil ich mich jetzt auf die Schweiz beschraenke.
- 011 Ja, ist nett, dass du es sagst, weil natuerlich meine Erfahrungen zur (...) sind ein bisschen germanisch.
- 012
- 013 Ja, aber das ist eben gut, weil du dann auch ein Vergleichshorizont vielleicht einfuehren kannst unter Umstaenden.
- 014 Ansonsten unterbrich mich.
- 015
- 016 Gut.
- 017 Ich rede zu lang.
- 018
- 019 Meine erste Frage, die mich interessiert, waere ganz verallgemeinert, welche Eigenschaften wuerdest du Journalisten zuschreiben, diesen Pressejournalisten, also im weiteren Sinne Persoenlichkeit, das kann auch das Auftreten, die Erscheinungsweise, aber auch wirklich so den Charakter betreffen. Und da kannst du sehr verallgemeinern, wir kommen spaeter noch dazu, dass so ein bisschen zu differenzieren.
- 020 Die Antwort darauf faellt mir wirklich schwer, weil ich glaube schon, dass es halt sehr viele verschiedene Typen irgendwie gibt. Also ich meine, das weisst du auch, wenn du bei einer Nachrichtenagentur irgendwie arbeitest, dann sind diese Typen, die da stranden, das sind dann irgendwie schon moeglicherweise mehr so Verwaltungs- oder Kraemerseelen, irgendwie, also wenn du jetzt bei einer Sonntagszeitung arbeitest, gestern zum Beispiel mit dem A.R. gesprochen, das sind ganz andere Typen, deswegen muss ich da fast passen eigentlich. Vielleicht, was mir schon auffaellt, du unterbrichst, wenn ich zu...
- 021
- 022 Nein, nein.
- 023 Was mir schon auffaellt, ist, Pressejournalisten jetzt im Unterschied zum Beispiel zu denen, die du ausschliesst, wie Radio oder auch dann Fernsehjournalisten, bei Fernsehjournalisten ist dieser Eitelkeitstrieb, glaube ich, noch mal groesser. Also weil die Leute wirklich mit ihrer ganzen Persoenlichkeit in Bild und Ton irgendwie zu sehen sind und dann schon viele davon auch traehmen vor der Kamera zu arbeiten und viele junge Journalisten unterschaezten, dass natuerlich viel, viel mehr Leute hinter der Kamera stehen, vielleicht...
- 024
- 025 Dass das noch groesser...
- 026 Eine Sache, die vielleicht viele doch verbindet, ist, dass Journalisten, Pressejournalisten in Besonderem nicht so gerne sich sozusagen selbst als Persoenlichkeit hinstellen. Man ist zwar gerne in dieser Rolle als Journalist mit seiner Autorenzeile da, aber sobald wir jetzt als Branchenmagazine versuchen dahinter zu gucken, warum hast du denn diese Geschichte jetzt gemacht und gibt es da eine persoenliche Verbindung vielleicht zu Leuten, bist du schon mit dem PR-Berater zusammen zur Schule gegangen oder so was. Das laesst man natuerlich nicht gerne zu, das heisst, man leuchtet sehr gerne die anderen aus, aber laesst sich nicht so gerne selbst in die Karten gucken. Darueber hinaus gemeinsame Eigenschaften festzustellen faellt mir aufgrund dieses differenzierten Berufsbilds wirklich schwer.
- 027
- 028 Siehst du klare Gruppen, wo du sagen kannst, in Bezug auf Persoenlichkeit oder Erscheinungsweise oder eben Eigenschaften, Charakter. Kannst du sagen, im grossen Kuchen der Pressejournalisten, das ist so eine Gruppe, das ist so eine Gruppe, das ist so eine Gruppe oder so? Hast du da so eine mentale Struktur?
- 029 Ja, schon. Also mental, aber nicht eine empirisch ueberpruefte Struktur, aber wenn ich mir jetzt diese - wenn ich mir jetzt die Gratis- und Onlinemedien angucke, sehe ich halt schon, dass da relativ viele junge arbeiten, oft noch nicht so gut ausgebildet oder relativ schlecht ausgebildet auch. Jetzt formal ausgebildet meine ich jetzt, mit Volontariaten oder so. Und ich glaube, da gibt es nach meiner Beobachtung schon auch viele... da gibt es diesen Spruch, den gibt es auch im deutschen

Podcast, was machen sie - was mit Medien, die gerne was mit Medien einfach machen wollen, denen ist das, glaube ich, auch erstmal relativ egal, was die machen. Hauptsache man kommt irgendwie rein in den Job, nach drei... zwei, drei, vier, fuenf Jahren, wenn ich dann mit denen so spreche, merken viele auch dieses sehr kurzatmige Onlinegeschaef ist das eigentlich, Story, zwei Anrufe, Story, zwei Anrufe. Ja ohne denen jetzt unrecht tun zu wollen, aber das ist natuerlich eher das Tagesgeschaef von denen, wollen dann auch viele dann irgendwie weg und zu laengeren und tiefer gehenden Recherchen irgendwie aufbrechen und ja so, jetzt das andere Extrem auf der Skala sind dann schon die Sonntagszeitungen, also die Leute, die da in der Wirtschaftsredaktion arbeiten, das sind dann schon irgendwie die Trueffelschweine. Bei denen merkt man auch, dass die total darauf getrimmt sind, ob das jetzt gut ist oder schlecht ist, das ist eine andere Frage, aber die sind sehr darauf getrimmt, wirklich Neuigkeiten zu bringen, ihre Netzwerke hoch... aufzubauen und ich glaube, dass die schon diesem Ideal des recherchierenden Journalisten, das heisst, des... ja so dieses Trenchcoat Ideals der amerikanischen 30er Jahre oder irgendwie so was schon naeher stehen irgendwie. Die verstehen sich auch nicht als Informationsmittler nur, sondern irgendwie auch schon, die haben schon das Gefuehl, wir muessen jetzt irgendwie hier Geschichten und Primeurs bringen. Ich meine, gut du sagst... ich habe auch durchaus mal Kontakt so mit Fachjournalisten. Die Fachjournalisten, glaube ich, sind da noch eine Gruppe, die da eigentlich voellig ausbricht aus den General Interest Medien, weil das oft Leute sind, die ueber die Fachrichtungen in den Journalismus kommen und das sind oft nach meiner Beobachtung auch Leute, die dann entdecken, dass sie gerne irgendwie schreiben, gerne im Ideal irgendwie arbeiten und dann dieses Fach-Know-how aber nutzen. Das sind Architekturzeitschriften oder so, das sind ganz oft Leute, die eigentlich ueber die Architekturschiene dann zum Schreiben gekommen sind. Ich glaube, dass die von diesem klassischen Journalismusbild schon ein bisschen wegbrechen eigentlich. Was haben wir noch? Tageszeitung ist im Grunde genommen auch schon zu heterogen, kommt sehr auf das Ressort an, was die Leute dann machen.

030

031 Wie koennte man denn die Ressorts unterteilen? Sind die Wirtschaftsleute anders, als die Kulturleute oder die Lokaljournalisten?

032 Also ich mache diesen Wirtschaftsjournalist, weil ich es... ja, der stark auf Deutschland fokussiert, also bei den Lokaljournalisten findest du natuerlich irgendwie alles. Was man schon merkt, ist natuerlich, dass die Leute eigentlich aus dem Lokal weg wollen. Man strebt natuerlich irgendwie nach hoeherem, das heisst, die lokalen Raetume werden dann relativ schnell zu eng, das empfinde ich aber als grosses Problem fuer viele Redaktionen, weil natuerlich das ist die eigentlich die Kernkompetenz vieler Zeitungen. Klar moechte man einen guten Mantel haben, aber man moechte die guten Lokalgeschichten haben, viele Lokalteile sind aber natuerlich gegenueber dem Mantel sehr schlecht gemacht. Aber sind Lokaljournalisten anders, ich glaube, es gibt schon was... manche Lokaljournalisten, die sehr lange im Lokalen bleiben, gibt es eine gewisse Form von Verbitterung, dass sie nicht selbst mehr gefordert werden. Aber du suchst eigentlich nach einer Typisierung sozusagen.

033

034 Ja, nein, das ist auch... also auch so Eigenschaften sozusagen. Gewisse haben zum Beispiel gesagt, Lokaljournalisten sind eher hemdsaermelig im Vergleich zu den schoengeistigen Feuilletonisten oder so.

035 Ich glaube, das ist eher ein Klischee, kommt darauf an. Also ich glaube natuerlich, wenn man die Futterkette insgesamt so nimmt, das Renommee von Lokaljournalisten ist natuerlich tief bei den Berufskollegen. Also jemand, der auf sich was haelt, der bleibt nicht ewig im Lokalen, sondern der geht hoeher. Das heisst, vom Berufsansetzen sind die lokalen Journalisten eigentlich relativ tief. Natuerlich sagen dann immer alle, oh ich finde das prima, was ihr im Lokalen so leistet, ja und so, aber wenn man jetzt irgendwen fragt, ja wenn man jetzt irgendwen fragt, wuerdest du da gerne arbeiten, dann sagen alle nein. Das heisst, man versucht sich, man versucht das Image so dieser Leute auch ein bisschen hochzuheben, aber im Grunde genommen ist das so, als wenn man sagt, ja, ja, ich moechte zwar nie arbeiten, aber der macht das auch ganz toll, irgendwie in irgend was weiss ich wo, in Wil in der Lokalredaktion oder sonst was.

036

037 Und warum diese Diskrepanz, dass die Zeitung mehr aufs Lokale setzt oder dass man das wichtig erachtet, jetzt rein strategisch, also in einer uebergeordneten Perspektive und diese Geringschaetzung der Leute, die diese Arbeit machen?

038 Das ist eine interessante Frage, ich glaube natuerlich schon und das ist eine zentrale Sache, vielleicht auch fuer deine Arbeit, von der Persoenlichkeitsstruktur, glaube ich, sind Journalisten schon, wenn man ihn mit dem Durchschnitt der Bevoelkerung vergleicht, es werden ja wahrscheinlich auch alle sagen irgendwie eitelkeitsgetrieben. Man macht den Job ja nicht in erster Linie wegen der Kohle, ich meine, wenn ich mir gucke, du bist jetzt 29, promovierst, wenn du irgendwie in einer Redaktion anfaengst und hast einen guten Job, da verdienst du irgendwie, was weiss ich, 100.000, wenn du Ressortleiterin wirst, laeufst zum Einstieg vielleicht 130.000, wenn du diese Biografie hinlegen wuerdest, irgendwie gehst dann in Unternehmensberatung, dann hast 30, 40, 50.000 mehr auf der Liste. Das heisst, dieser Eitelkeitstrieb, sich mitzuteilen, der ist schon sehr wichtig fuer viele. Natuerlich macht es einen Unterschied, ob man, das was ich mache, irgendwie 6.000 Hefte oder 8.000 Hefte auf den Markt schmeisst oder ob man irgendwie ja, eben Hunderttausende von Leuten erreicht. Und das ist auch fuer viele tatsaechlich ausschlaggebend. Also bei gleichem Geld geht man zu einem renommierten Titel und vielen Leuten ist es wirklich unheimlich wichtig, was auf der Visitenkarte steht und dass da NZZ am Sonntag steht, auch... ich wuerde behaupten, ja, obwohl es sich schwer nachweisen laesst, aber ich glaube, dass Leute

auch bereit waeren auf Geld zu verzichten, um fuer einen guten Titel zu schreiben. Das macht sich zum Beispiel die NZZ auch zu Nutze, im Feuilleton, dass sie relativ schlecht bezahlt fuer so eine grosse Weltmarke, aber weil die Leute da gerne auftauchen wollen. Und du hast gefragt, warum diese Diskrepanz da ist, da haengt natuerlich auch... ich glaube, dass die Verleger das noch nicht wirklich erkannt haben, dass eine Kernkompetenz da liegt... man muss die Leute, glaube ich, besser bezahlen und ihnen mehr Wertschaetzung entgegen bringen und sie auch besser schulen und mehr in Ausbildung investieren. Eigentlich... die Leiter geht halt in eine andere Richtung und auch wenn Leute lange im Lokalen verbleiben, ist das eigentlich, eher denkt man sich, ja, was ist mit dem, ist der da nicht weggekommen. Und manchmal ist es ja auch so, dass Leute nicht die Angebote hatten oder sich nicht gekuemmert haben. Aber eine Zukunftsfrage des Regionaljournalismus wird auch dadurch beantwortet werden, ob man es, meiner Meinung nach, ob man es schafft, den Lokaljournalismus qualitativ genauso gut zu machen wie den Mantel. Nimm mal irgendeinen xbeliebigen Regional-, kannst auch beim Tagi sehen, da siehst du so handwerkliche Schwaechen, dass zum Beispiel die Ueberschrift, der Vorspann und der erste Satz die gleichen Worte beinhalten. Das siehst du im Mantel nie, weil hier (...) kommt und sagt, hm, das muessen wir ein bisschen anders machen. In der Regionalen wirft man den Leuten so eine Qualitaet halt eben hin und...

039

040 Aber das heisst, das sind die weniger Ehrgeizigen, die dann laenger im Lokalen verbleiben oder wie differenzieren sich dann die Leute? Wer wird Wirtschaft, wer wird Feuilletonist, wer wird Auslandsjournalist?

041

Also meine Erfahrung ist die, dass da total viel an Zufaelligkeiten haengt, also wenn man sich heute mal anschaut, es gibt immer noch einen relativ hohen Anteil an Wirtschaftsjournalisten, die nicht wirklich... also die zwar eine hohe Wirtschaftsaaffinitaet mitbringen, aber die da nicht unbedingt fuer ausgebildet sind. Ich weiss nicht, wie die Prozentsaetze sind, da gibt es jetzt auch neue Studien, aber ich wuerde mal sagen, es ist fifty fifty, also es gibt immer noch 50 Prozent der Wirtschaftsjournalisten, die kein Oekonomiestudium haben. Jetzt kann man hier mal fragen, braucht man das, ich glaube eigentlich ja. Zumindest ist ein theoretisches Ruestzeug nicht schlecht. Wirtschaftsjournalismus, das sagen dir dann viele PR-Sprecher, sieht man ganz viele Leute auch, die keine Bilanz lesen koennen und dann da irgendwie rum ... so, ich glaube, es waere mal wirklich fies, wenn man da den Test machen wuerde und gucken wuerde, wie viele da wirklich eine Bilanz lesen koennen. Im Kulturbereich, glaube ich, ist es anders, der Kulturbereich ist dann so speziell, da treffe ich eigentlich nie Leute, die nicht da irgendwie Kunstgeschichte studiert haben oder so. Das ist jetzt irgendwie nicht empirisch, aber die Leute haben irgendein kulturwissenschaftliches Studium gemacht. Bei der Politik, glaube ich, ist der Zugang dann auch wieder sehr offen, weil jeder bildet sich ja ein, was von Politik zu verstehen. Bei den anderen Ressorts, also was ich sehr oft hoere, ist, wenn ich mit Biografien von Journalisten irgendwie mir das irgendwie anschau, ist das wirklich, dass sehr zufaellig ist und die Qualitaeten der Mitarbeiter viel weniger gesteuert werden als in anderen Branchen. Du wirst in der Automobilindustrie nicht irgendwie Farblackierer irgendwie, entwickelt keine Farben, wenn du da nicht Spezialkenntnisse hast, aber du kannst ohne Probleme Sportjournalist werden in diesem Job, wenn du irgendwie eine Affinitaet zum Thema hast und irgendjemand zufaellig dann auch gefehlt hat oder so.

042

043 Aber das ... also zufaellig meinst du die Befoerderungen oder die Zuteilungen der Ressorts, wo jemand hinkommt, das ist zufaellig?

044

Ja, es haengt natuerlich schon sehr stark an den eigenen Interessen, aber es ist nicht... also ich erlebe es zum Beispiel sehr selten, auch vom Stellenmarkt her, dass jemand gezielt sagt, ich moechte einen Sportredakteur haben, der zum Beispiel moeglicherweise ein theoretisches Ruestzeug hat und der da fuef Jahre gearbeitet hat. Wenn intern jemand sagt, ich wuerde gerne mal Sport machen, ihr braucht doch da jemanden, dann nimmt man den gerne mal. Das heisst, es gibt nicht so ein, ja so ein Ressourcenmanagement, keine Ahnung, wie in anderen Industrien, wo man sich sehr genau, sehr spezielle Kenntnisse dann irgendwie angewoehnt. Schau dir doch mal die Biografien von manchen Politiktypen an, wenn man einmal den Sprung in den Job geschafft hat und dieses Netzwerk auch hat, wird ja auch sehr viel unter der Hand vergeben und ich glaube schon, dass das, ja da macht man manchmal auch komische Windungen. Weil guck dir den R.K. an, der war Sportredakteur bei der NZZ, dann ist er, glaube ich, ins Kulturressort gewechselt des Tagi oder so, dann war er mal Magazin und das ist durchaus in der Schweiz aufgrund der Grosse des Marktes auch typisch. In Deutschland zur Abgrenzung, glaube ich, dass es schwieriger ist zwischen den Ressorts und auch zwischen den Medien zu wechseln. Also hier bin ich immer beeindruckt, wenn jemand mal beim Fernsehen war, mal bei einer Zeitung war. Diese Biografien hast du in Deutschland relativ wenig, die...

045

046 Also die Durchlaessigkeit ist groesser?

047

Die Durchlaessigkeit zwischen den Ressorts in der Schweiz ist meiner Beobachtung nach groesser und auch zwischen den Medien.

048

049 Das hiess ja aber, dass die... dass in der Schweiz die Heterogenitaet groesser ist von den Leuten, die sich in Ressorts befinden, als in Deutschland, weil dann vor allem kulturinteressierte oder rein kulturinteressierte in Feuilleton sind und nur wirtschaftsinteressierte in Wirtschaftsressorts und die dann eher nicht mehr wechseln.

050

Ich sage mal vorsichtig. Ich wuerde das vermuten, ja. Also auch wenn ich die Biografien mir angucke, die wir dann

- irgendwie so bei Fragebogen oder bei Interviews oder so haben, sind die... die Weggabelungen sind irgendwie groesser.
- 051
- 052 Ja, was mich noch wundert eben, wenn wir schon bei der Rekrutierung sind, du hast vorhin gesagt, du hast einen Draht zu den jungen Journalisten. Wenn du jetzt vergleichst, wer heute ein eher aelterer Journalist ist und wer heute juenger ist, sind das verschiedene Menschen, haben die verschiedene Motivationen oder Persoenlichkeiten? Also die, die frueher Journalist wurden und die, die heute Journalist werden.
- 053 Also da bin ich mir ausnahmsweise, ich fuehle mich ja schon ganz schlecht, weil ich so viele wachswenige Antworten gebe, aber...
- 054
- 055 Es geht um deine Meinung.
- 056 Ich weiss, ich weiss, aber mir geht es ... man muss das ja auch ein bisschen belegen, was man dann sagt und das ist...
- 057
- 058 Aber es geht um Eindruecke. Also natuerlich hast du keine empirische Studie.
- 059 Okay, Nein, ist schon klar, aber das ist schon sehr auf der Gefuehlsebene, aber bei dem Punkt, den du jetzt ansprichst, da bin ich mir total sicher. Also wenn ich mit Leuten zwischen 20 und 25 spreche, dann sind die haeufig... verstehen die das... natuerlich haben die eine Leidenschaft fuer den Beruf, aber sind sehr stark dienstleistungsgetrieben auch, irgendwie als ein Dienst an dem Leser oder sonst was. Wenn ich mit Leuten spreche, die dann 30 Jahre aelter sind, dann merke ich oft, dass die wirklich einen politischen Impetus hatten, da reinzugehen. Das heisst, man hat das Gefuehl, vielleicht auch den gesellschaftlich Schwaecheren eine Stimme zu geben, also ich sage mal, das fusst sehr oft auch noch auf so einem linken, ja auf so einem linken Ideal irgendwie was vielleicht so R.S. oder so eine R.S.-Biografie von der WOZ dann in die normale, haette ich fast gesagt, also in die etablierten Zeitungen zu kommen. Und das, glaube, das ist wirklich ein Riesenunterschied, also die Leute frueher wollten, glaube ich, hatten eine Botschaft und wollten auch was bewegen oder was weiss ich, zum Beispiel Recherchen machen ueber illegalen Waffenexport oder so was. Wenn ich mit vielen jungen Journalisten spreche, da fehlt mir manchmal auch so ein bisschen dieser Biss, dass manchmal so Hauptsache was mit Medien, Hauptsache auch in dem Kuchen mitschwimmen, es kann auch leicht sein, es kann, es ist eigentlich egal, was es irgendwie so wirklich sein kann, was man da macht. Also so eine, da spreche ich immer von Haltung, also die Alten haben schon irgendwie eine Haltung noch gehabt, heute ist es vielleicht auch schwieriger, diese Haltung zu entwickeln, weil man, ja, wenn man heute eine Geschichte macht, keine Ahnung, ueber Nestle oder so, wie die ihr Wasser verkaufen oder so was, dann kommen gleich drei PR-Berater und denken sich, ja, eigentlich habt ihr recht, also machen wir mal eine Imagekampagne und spenden da irgendwie zwei Millionen fuer Wasser in Aethiopien oder was. Es fehlen auch vielleicht diese Feindbilder oder diese Reibungspunkte, aber das ist was, da bin ich mir sehr sicher, also das hat sich, glaube ich, total veraendert. Das ist auch was, was die kritisieren, die Alten an den Jungen.
- 060
- 061 Ja, aber ist das denn so, dass es einfach keine politisch motivierten jungen Menschen mit Haltung mehr gibt, weil es schwieriger ist eine Haltung zu haben oder die Leute, die politisch sind und so gehen einfach nicht mehr in den Journalismus, sondern zu Amnesty International oder so? Also ist die Frage, wie soll ich sagen...
- 062 Ich weiss, was du meinst. Also das Sammelbecken derer, die politisch ticken, ist wahrscheinlich kleiner geworden, aber da fuer bin ich nicht lange genug in der Schweiz. Das ist in Deutschland auf jeden Fall so, es hat... eine gewisse Form von Entpolitisierung gibt es schon. Ich meine, es sind ja irgendwie auch Kinder der 80er, ja, die grossen Auseinandersetzungen haben da irgendwie abgenommen. Was anderes natuerlich, wir haben... da warst du ja auch drin in der Geschichte, wir haben 30, unter 30 mal gemacht, das Interessante ist dann schon, dass so diese klassischen, also diese Haltung und der Impetus da in den Job irgendwie reinzukommen, ja, das ist schon irgendwie schon ein anderer, aber die Ideale sind noch die gleichen, also die Leute stellen sich dann schon vor, ich meine, das musst du dir mal angucken, dass man spaeter die langen Reportagen schreibt, die grossen politischen Geschichten schreibt, da gab es dann durchaus auch drei, vier, die das gesagt haben. Also wahrscheinlich haetten die Leute vor 30 Jahren so von der Form das gleiche gesagt, man moechte kein Haepchenjournalismus, man moechte wirklich irgendwie lange Geschichten, man moechte was bewegen, man moechte Zeit, man moechte tiefe Recherchen, grosse Dokumentarfilme. Aber ja, frueher gab es eben diese politische Motivation und die... das ist ein gesellschaftliches Phaenomen, glaube ich, das abgenommen hat. Also ich treffe auch keine Leute, die etwas juenger sind als du oder ich, die sagen, ich moechte in den Job, weil mich politischer Journalismus interessiert, das ist sehr selten. Ich weiss nicht, ob du solche Leute triffst. Das ist selten.
- 063
- 064 Aber die Alten, die... was haben die denn das Gefuehl von den Jungen, denkst du oder wie aeussern die sich ueber die Jungen? Du hoerst ja bestimmt auch viele Meinungen, Aeusserungen.
- 065 Klar, also das aeltere Journalisten oft ueber juengere schon sagen, ist das ein bisschen so die Haltung und dieser Biss einfach auch fehlt. Also frueher ist man eben in den Job reingegangen, keine Ahnung, weil irgendwelche Hauser besetzt und wurde man dagegen, also weil man gegen was anschreiben wollte und heute fehlt das und es fehlt vielen Aelteren, glaube ich, die so ein bisschen aus diesem Milieu dann auch kommen, ich glaube, denen fehlt auch der Wille persoenliche Nachteile da fuer in Kauf zu kommen, dass man diesen Job macht. Also sozusagen, dass es nicht nur ein Beruf ist, sondern

eine Berufung. Ich meine, weiss nicht, frueher, wenn du Geschichten geschrieben hast, vielleicht auch persoenele Nachteile in Kauf nehmen muessen, ich meine, wer muss heute noch persoenele Nachteile in Kauf nehmen oder wer setzt sich diesem Risiko aus, das gibt es eigentlich nicht mehr.

066

067 Was stellst du dir unter persoenelelchen Nachteilen vor?

068 Ja, was weiss ich, wenn du heute Ende 20 bist irgendwie oder Mitte 20 bist und schreibst irgendwie Artikelserien gegen die UBS oder so was, muss man schon irgendwie, weiss nicht, wie man das nennt, aber da muss man schon Eier haben, um das auch durchzuziehen. Dein Kontaktnetz irgendwie wackelt in die Richtung, ja und wenn du mal irgendwann in die PR-Welt wechseln willst und du bist wirklich der schlimmste Finger, den es da gab, ja dann hast du irgendwelche Probleme, weil... Das heisst oder eine Ueberzeugungsgeschichte zu machen, was weiss ich, 2500 Franken zu nehmen, nach Syrien zu fahren und in der Frueh selbst eine Geschichte zu machen, ich meine, wer macht das. Da macht keiner irgendwie eine - frueher wenn man sich mit den Leuten unterhaelt gab es dann schon irgendwie, keine Ahnung, dann sind die mal nach Goa gefahren und haben auch eine Geschichte mitgebracht oder so was, das meine ich. Also mir hat zum Beispiel mal jemand erzaehlt, da lass ich den Namen jetzt mal weg, weil das war irgendwie eine vertrauliche Sache, aber er meinte, ihn regt das total auf, wenn er jetzt heute jemanden suchen wuerde, um morgen eine Geschichte in Korea zu machen, dann wuerde er keinen dafuer finden, weil die Leute sagen, ah du jetzt, heute, morgen habe ich Tennis und so. Ich so, das kannst du mir nicht erzaehlen, dass du keinen findest der die Geschichte macht und er hat gesagt, doch. Er hatte mehrfach wirklich fuer grosse Auslandsthemen hatte er ein paar junge Journalisten im Kopf, die frei arbeiten, er hat gesagt, das ist unmoeglich. Man kennt so die K., K.W. kennst du die, ja. Ich meine, sie hat ja zum Beispiel so was gemacht, sie ist einfach nach Palaestina gegangen, erstmal, wie gesagt, ich nehme das Geld in die Hand, finanziere es vor und mache so was, ne, das ist ein absolutes Sonderbeispiel und moeglicherweise gab es so was frueher mehr oder wahrscheinlich sogar.

069

070 Ich moehte aber hier einwenden, wenn du sagst Generation, Praktikum und so, also viele sagen die Aelteren seien einfach so, haben den Job auf dem Silbertablett bekommen, weil nach dem Studium direkt eine Redaktorenstelle und so und die Jungen, die muessen heute irgendwie bis 35 sich mal die Sporen verdienen mit freie Taetigkeit und Praktikum und Volontariat und dann noch Journalistenschule und dann noch mal ein Praktikum bis sie dann bei der Gratiszeitung ein Job kriegen.

071 Das stimmt.

072

073 Das widerspricht sich dem, mit dem kein Biss mehr haben und so, also ...

074 Das ist... da hast du mich missverstanden, ich meine, den Biss mehr... also einerseits das, was ich vorhin gesagt habe, dass man persoenele Nachteile in Kauf nimmt, das ist die Wahrnehmung der Alten. Wenn du jetzt meine Meinung fragst, wenn ich fuer unser Magazin zum Beispiel einen Journalisten suche, dann ist das durchaus irgendwie nicht... ich moehte es nicht wichtiger machen, als es ist, aber es ist schon so, dass du natuerlich nur mit Profis zu tun hast und du muusst in der Lage sein R.K. anzurufen und zu sagen, in der Weltwoche haben sie die und die Geschichte gemacht und das und das irgendwie ist meiner Meinung nach so und so gelaufen, jetzt sind sie dran. Da muss man, ja, wie soll ich das sagen, das meine ich mit Biss oder man muss auch zu...

075

076 Die boese sein koennen.

077 Nein, boese sein, meine ich nicht, aber sehr hart zu recherchieren und auch hart gegen andere zu sein. Das ist moeglicherweise auch ein genereller Unterschied in den Kulturen der Laender, da bin ich mir noch nicht so sicher. Viele deutsche Journalisten sind einfach auch haerter in dieser Hinsicht, ja. Vielleicht ist es auch so eine Hoeflichkeitgeschichte, dass man das nicht so macht, aber so sehr, sehr hart Leute zu konfrontieren und auch wenig hoeflich zu sein, aber nicht als Charaktereigenschaft, sondern im Grunde fuer die Geschichte, ja, da merke ich auch oft, das faellt Leuten wirklich schwer, gerade wenn die jung sind. Wobei es bei uns eine zusaetzliche Huerde natuerlich auch da, weil man will in den Job rein, man konfrontiert die Chefredakteure mit irgendwas, was sie nicht so gerne moegen, das sind dann auch Profis, die wissen genau, wie es funktioniert, das ist dann auch noch mal schwieriger, aber manchmal fehlt mir schon so, ja diese Haltung dazu, es wirklich echt wissen zu wollen und nicht den dritten und vierten Anruf zu machen und zu denken, ja, ja, das laeuft schon irgendwie, sondern den fueften, sechsten, siebten, achten Anruf auch noch zu machen und wirklich die Leute dann auch anzugraeben und dazu gehoert dann auch, dass man Leute, ja mit Positionen einfach konfrontiert am Ende der Recherche und sagt ja, die Leute... ist jetzt eher eine angelsaechsische Tradition, glaube ich, aber die Leute dann auch ein bisschen unter Druck setzt und sagt sie muessen dazu nichts sagen, naechste Woche haben sie die Geschichte, hier ist meine Telefonnummer, sie haben zwei Tage Zeit.

078

079 Ja.

080 Aber wer macht das?

081

082 Ja.

- 083 Das machen wenig.
084
085 Aber das hat ... ja gut, das ist ... ich wuerde sagen einerseits ist das auch ein bisschen kulturell bedingt.
086 Ich glaube es auch.
087
088 Man muss es vielleicht gar nicht so drastisch sagen und der andere versteht schon, dass man es ernst meint. Also wie soll ich sagen, man muss nicht diese lange Waffe haben, man kann auch die kleine zuecken und der andere versteht, was man damit meint oder?
089 Das stimmt, aber das ist das, was ich meine, der andere soll aber gar nicht irgendwie hoeeflich verstehen, der soll unter Druck gesetzt werden, damit er was sagt.
090
091 Der Effekt glaube ich ist derselbe.
092 Ganz genau.
093
094 Aber ist egal.
095 Bei mir geht es...
096
097 Was ich eine These, ich habe eine These, koennte ja sein, dass du meinst, dass gesagt wird, wenn die Jungen, die wollen unbedingt dabei sein und vielleicht sind Aeltere eher, die wollen eben nicht dabei sein, sondern antagonistisch sein.
098 Stimmt.
099
100 Und vielleicht die Jungen, also es ist jetzt aus dem, was ich von dir hoere.
101 Stimmt, ja.
102
103 Also die These.
104 Nein, aber das hast du gut...
105
106 Eher integriert sein und nicht mehr, die wollen von der UBS gemocht werden oder so.
107 Insgesamt mehr gemocht werden, das stimmt, ja. Das glaube ich auch, also das hast du schoen zusammengefasst, das glaube ich auch, aber man... also man merkt das zum Beispiel auch, ich meine, im Verhaeltnis zu den Pressesprechern, das ist ja ein drastisch wachsendes Berufsfeld in den letzten 20 Jahren gewesen, ich meine, man muss halt auch mal mit solchen Leuten die Konfrontation suchen. Die sind nicht meine Feinde, die sind privat alle ganz nett oder so, aber die haben einfach unterschiedliche Interessen und mir faellt schon auf, dass das Verstaendnis fuer diese Seite des Schreibtisches, wie manche sagen, schon sehr gross ist manchmal.
108
109 Bei den Jungen?
110 Ja, also bei den Jungen.
111
112 Was denkst du, warum?
113 Das ist das, was du gesagt hast, ich glaube, man will irgendwie gemocht werden und man sieht auch nicht den Sinn darin, jetzt einen Riesenzaun, einen Streit da vor den Zaun zu brechen oder so was.
114
115 Also sind dann die Juengeren harmoniebeduerftiger und warum waere es dann so oder versuche mal da eine These zu entwerfen.
116 Ja, ich glaube, sie sind harmoniebeduerftiger, weil dahinter kein ideologisches Bild steht. Ja, frueher war man moeglicherweise haerter auch im Umgang, weil man gedacht hat, das ist das Grosskapital, ja, das sind die Leute, die irgendwie Wohnungsspekulationen machen und das sind die, die, wie auch immer, ja das ist, die Wirtschaftsordnung hier stuetzen, die wir gar nicht haben wollen oder die zumindest nicht mehr das repraesentiert, was wir haben wollen und diese Sache ist natuerlich weggefallen. Da arbeitet dein Freund vielleicht als Pressesprecher, man denkt, der macht eigentlich auch nur seinen Job. Und ich glaube, dass eine zweite Sache dazu kommt, dass natuerlich viele Leute auch einkalkulieren, dass sie auf der anderen Seite des Schreibtisches auch mal landen koennten. Ich meine... viele Leute sagen das auch nicht so, aber fuer viele ist es ja die zweitbeste Loesung nicht Journalist zu werden, sondern Pressesprecher, man hat vielleicht bessere Arbeitszeiten, die Kohle stimmt auch und das ist irgendwie auch ganz nett, ich meine, ich glaube schon, dass es noch... es ist fuer viele Leute, die Pressesprecher geworden sind, dass die auch gerne Journalist geworden waeren, wenn es geklappt haette. Das merke ich bei manchen Gespraechen dann auch irgendwie ja. Wobei es auch natuerlich viele gibt, die dann irgendwie nachher reinrutschen, die erst Journalist sind und dann Pressesprecher. Aber das Verstaendnis ist fuer meine Begriffe schon ein bisschen sehr gross.
117

- 118 Also man haelt sich sozusagen die Wege dort noch offen und will es sich nicht allzu sehr verderben vielleicht.
- 119 Nein, das gar nicht mal so, sondern man hat sozusagen ... man nimmt sozusagen gleich die Rolle ein, man denkt sich, ja, wenn ich jetzt an deren Stelle, wenn ich an seiner Stelle waere, wuerde ich dazu auch nichts sagen, weil das ist irgendwie jetzt nicht gut, da was zu sagen oder ja eigentlich hat der mich ein bisschen angeflunkert, ja, aber soll ich den jetzt in die Pfanne hauen dafuer, nein, weil irgendwie macht der auch nur seinen Job. Das meine ich eher.
- 120
- 121 Ja.
- 122 Voraussetzendes Verstaendnis fuer die Rolle des anderen. Nicht dass man jetzt denkt, oh, da moechte ich auch mal arbeiten, das glaube ich gar nicht mal, das ist...
- 123
- 124 Und das glaubst du ist bei den Jungen staerker, als bei den Alten oder ist das zeitlich jetzt entstanden so langsam?
- 125 Ja, ich glaube, das ist bei den juengeren Journalisten schon staerker ausgepraegt, als bei den aelteren. Es gab frueher einfach auch nicht so viele PR-Leute und diese Rollen waren auch nicht so dicht miteinander verwoben, also ich glaube, Leute die frueher gesagt haben, die werden Journalist, da gibt es schon ganz viele, die gesagt haetten, damals als ich jung war zumindest, ich werde... auf gar keinen Fall werde ich Unternehmenssprecher, auf gar keinen Fall. Ich stehe auf der Seite der anderen, ich stehe auf der anderen Seite der Barrikade und heute ist das so ja...
- 126
- 127 Heute ist man in den Medien.
- 128 Ja richtig. Nein, glaube ich schon. Es gibt ... ich habe auch mal eine PR-Sprecherin getroffen eines Schweizer Unternehmens, die hat mir gesagt, ja Journalist ist auch ganz schoen, aber .. ich so, ja warum sind sie auf der PR-Seite gelandet. Na ja, fuer mich waere es so hart nicht mehr schreiben zu koennen und das... da habe ich gedacht okay, die begreift das im Grunde genommen auch als journalistische Taetigkeit auf der PR-Seite zu arbeiten, was ich interessant fand. Weil fuer mich... mein Verstaendnis waere ein anderes irgendwie, aber gut.
- 129
- 130 Ja und zunaechst wenn du noch Gratiszeitungsjournalisten, die du genannt hast oder du hast Online und Gratiszeitung irgendwie verquickt. Sind das so dieselben Leute? Versuch mal die noch so ein bisschen abzugrenzen gegenueber den Sonntagszeitungsjournalisten. Was unterscheidet die?
- 131 Aber, wir muessen jetzt natuerlich immer aufpassen, ich rede nicht von den Leuten, die in Fuehrungsfunktionen sind, ich rede nicht von H. V. oder wie man ihn korrekt ausspricht, sondern von denen, die da sozusagen die normalen Redakteure sind. Also ich sehe schon jetzt von Leuten, die bei uns irgendwas gemacht haben und dann irgendwie in den Job eingewechselt sind, die arbeiten zum Beispiel mal fuer 20 Minuten online, fuer das Newsnetz oder irgendwie fuer das Hauptblatt von 20 Minuten, ich glaube natuerlich schon, dass die Gemeinsamkeit ist, dass die Recherchetiefe relativ flach ist irgendwie, dass man relativ viel produziert und relativ kurz ist und... also ich kenne einen konkreten Bekannten habe ich da, der findet diese Form von Journalismus jetzt nicht wahnsinnig spannend, aber der macht es, um in den Job reinzukommen. Und ich glaube schon auch, dass das viele ganz bewusst als Sprungbrett nutzen. Und die Verlage machen die Tore ja auch auf, weil die Anforderungen jetzt nicht riesig sind. Die koennen alle natuerlich schon ein bisschen was, aber natuerlich ist es schwieriger irgendwie eine ganze Seite im Tagesanzeiger tief reinzugehen, braucht man Dossierkompetenz, die diese Leute natuerlich meistens nicht entwickeln konnten, weil sie sehr jung sind, als wenn man jetzt mal irgendwie auf einer 60 Zeilen zu einer Minarettinitiative schreibt und hat eine Agentur und ruft zwei Leute an. Wobei man da auch aufpassen muss, ich glaube, dass viele Leute natuerlich bei diesen ganz neuen Sachen auch geniessen, dass sie da nicht diese ganz harten Hierarchien haben. Ich meine, es ist fuer mich oder dich eigentlich ja unmoeglich Ressortleiter zu werden beim Tagesanzeiger. Erstmal kommt von aussen wir sind viel zu jung, ja, das... die ganze Statik in der Redaktion funktioniert halt irgendwie nicht mehr. Weiss ich nicht, ich kenne dich jetzt nicht so gut, aber ich kann es fuer mich sagen, ich will dir kein Unrecht tun, aber das ist... es waere auf jeden Fall ein sehr grosser Karrieresprung, wenn du das schaffst, waerst du eine Geschichte fuer uns, mit 30 Jahren Ressortleiterin Tagesanzeiger. Bei den Gratismedien ist das natuerlich schon gang und gaebe, dass die Leute sehr jung sind und als Ressortleiter auch schon Verantwortung dann uebernehmen und das ist der eine Punkt, den viele dann dabei... dann schon auch bei der Stange haelt, ja, dass man mehr Verantwortung bekommt und das andere ist natuerlich schon, dass die auch die Moeglichkeit haben, ein bisschen multimedialer zu arbeiten. Ich kenne einen Inlandredakteur bei 20 Minuten online, der dann auch mal so eine Gespraechrunde dann im Netz irgendwie leitet, also wirklich mit Mikrofon und so, das finden die Leute dann schon auch gut. Also man hat da Spielwiesen, kann sich entwickeln und so und zum Teil ist es wahrscheinlich dann auch so, dass der Online... ich packe das wirklich Online und Gratis, so ein bisschen die Funktion uebernommen hat, die frueher die Lokalredaktionen hatten. Manche... frueher war der klassische Einstieg ja im Lokalen und heute gibt es schon auch sehr viele, die dann tatsaechlich so einsteigen.
- 132
- 133 Und die Sonntagzeitungsjournalisten sind so der Gegenpol zu diesen Leuten, die bei Gratiszeitungen arbeiten?
- 134 Gegenpol klingt irgendwie so, als wenn die das bewusst machen, ich glaube, das ist das andere Ende der Auslese. Ich meine, wenn jetzt D. oder B., die irgendwelche Leute aktiv holen, dann haben die in der Regel dieses Stadium irgendwie

hinter sich. Das heisst, die sind in der Regel... kann da jetzt halten von was man will, aber die sind natuerlich in der Regel besser bezahlt, besser angesehen auch, haben mehr Zeit fuer die Geschichten und...

135
136 Sind es auch andere Leute vom Mindset her...

137 Ja, ich glaube schon.

138
139 Wie denn?

140 Kommt natuerlich auch ein bisschen auf das Ressort an, ich meine, wenn du da im Styleressort arbeitest, ist es irgendwie anders, aber die Grundkompetenz der Sonntagszeitungen in der Schweiz sind ja wirklich, dass sie diese Primeurs suchen, das heisst die andere Geschichte, das ist eine Geschichte, die andere nicht haben, ja. Ich glaube schon, das sind so Jaeger irgendwie. Also zum Beispiel der Wirtschaftschef einer grossen Sonntagszeitung, der macht am Sonntagmorgen, wo die ja eigentlich frei haben, da klickt der sich durch den Teletext und guckt, Sonntag, Sonntagsblick, wie oft sind wir irgendwie zitiert, wer hatte so, wer war vorne. Und dieser Wettkampf in der Woche und dann zu gucken am Ende der Woche, waren wir vorne, das ist natuerlich ein bisschen eine andere Form, als das man das in der Onlineredaktion hat. In der Onlineredaktion klar guckst du auch auf die Klickzahlen sehr, ist auch eine Sache... sehr marktgetrieben irgendwie... frueher gab es diese Sachen ja irgendwie gar nicht in dem Umfang, dass man ueberhaupt checken konnte, ob das ankommt oder nicht, das ist sehr marktgetrieben, aber es ist nicht so... dieser Wettbewerb ist nicht so brutal und hart, ja. Bei den Sonntagszeitungen hat mir ein junger Journalist in unserem Alter, in meinem Alter hat mir erzaehlt, der hat auch eine Zielvereinbarung darueber, zum Beispiel, also nicht im Arbeitsvertrag, aber so, ja irgendwie als Vereinbarung, wie viel Frontgeschichten er liefern muss und der Druck auf diese Leute ist schon enorm, aber es ist auch ein enormer Ansporn und wir haben ja vorhin ueber Biss gesprochen, ich glaube, diese Leute haben da natuerlich schon den Biss und auch die Qualitaet, es ist eine gewisse... es ist schon eine Selektion von Journalisten. Die sind nicht alle toll, aber es ist schon... sind schon in der Schweiz die besten, die da eigentlich arbeiten.

141
142 Und Sonntagszeitung gleich Wochenzeitung, also so Magazin Weltwoche oder sind die noch mal anders?

143 Da muss ich sagen, das kann ich schlecht beurteilen, weil die Weltwoche ist jetzt ein Titel.

144
145 Oder Annabelle, Weltwoche, Magazin, so?

146 Also ja, wenn wir das zusammenpacken zu einer Sache, ich glaube, diese Magazintypen, die sind da natuerlich oft, die die ich kenne zumindest, sind dann oft natuerlich sehr verknopft irgendwie noch mal, das heisst, die machen sich dann haeufig natuerlich Gedanken ueber diese Metaebene von Geschichten und das sind... haeufig sind das natuerlich echt so richtige Autoreenseelen.

147
148 Was ist eine Autoreenseele?

149 Also das sind Leute, die sich an so einem Text dann auch irgendwie innerlich abarbeiten koennen. Also deren Persoenlichkeit sehr stark damit irgendwie auch deren Laune, ja die schleppen so einen Text mit sich rum irgendwie. Das heisst, die schreiben nicht eine Geschichte, geben die ab und dann ist gut, ja, sondern weiss ich nicht, da laeuft permanent im Untergrund die Langspielplatte und ueberlegt, was ist mit dem Text, wie mache ich das jetzt und die begreifen sich... ich meine das bei Magazin, die machen ja sehr oft auch diese Ich-Geschichten, ja, ist es auch so, das hat sehr viel mit der, ich glaube, die verstehen diese Texte auch sehr stark als Ausdruck ihrer Persoenlichkeit. Das ist, glaube ich, ein sehr grosser Unterschied zu den... zu vielen anderen, auch zu den Sonntagzeitungsjournalisten haeufig. Die verstehen das, was sie schreiben, glaube ich, nicht unbedingt so als Ausdruck ihrer Persoenlichkeit, manche haben das ja auch formvollendet, wie der M.K. ja. Fuer ein Magazin ist das ja heute eine Geschichte, wenn M.K. heisse Quellen in Japan besucht. Das ist eigentlich keine Geschichte, sondern das ist eine Geschichte, weil das M.K. macht. Und im Grunde genommen ist es bei der Weltwoche auch mit Abstrichen schon so, man liest... also der Autor an sich ist auch schon die Geschichte, ja. Bei K. ist es ja auch so, ich meine, was schreibt K. zu den Minaretten, wir wissen, was K. dazu schreibt, nicht dass es nur um eine Minarette geht.

150
151 Sind das dann auch eitlere Leute, weil sie Moeglichkeit haben ihre Persoenlichkeit da mitzugeben.

152 Ja, glaube schon, also weil du natuerlich mehr von dir in diese Texte reinlegst, wirst du natuerlich... ist es, glaube ich schon, dass du eitler bist.

153
154 Wie funktioniert dieser Mechanismus? Wird man eitel oder muss man eitel sein, um zum Magazinjournalisten zu werden?

155 Ich glaube, man muss eitel sein, um so zu werden. Also man muss sich selbst schon fuer ziemlich unuebertroffen halten, wenn man jetzt irgendwie vier Seiten darueber... was war denn jetzt im Magazin, ja wenn man jetzt vier Seiten darueber schreibt, wie man Frauenbeine findet, ja, B.S. oder so was, ja, da muss man schon... man muss zumindest ein sehr hohes Mass an Selbstbewusstsein mitbringen. Sagen wir es mal so. Also...

156

157 Und das wird dann auch verstaerkt durch die Taetigkeit?

158 Ja, glaube ich schon.

159

160 Und wie?

161 Also wenn ich... ich spreche zum Beispiel dann manchmal mit Praktikanten, die auf der Magazinredaktion gearbeitet haben, muss ein bisschen jetzt gucken, wie du das einbaust, weil da gibt es jetzt auch nicht x-Praktikanten, aber ich spreche mit Praktikanten aus der Magazinredaktion und denen faellt das natuerlich, wenn die mit mir sprechen, sehr stark auf, dass die Leute sehr ichbezogen sind, sehr wenig miteinander sprechen, sehr wenig auch Anleitung geben zum Beispiel fuer, wie Leute das schaffen, also die sind ein bisschen autistischer vielleicht, vor anderen ein bisschen ichbezogener und ich glaube, die Leute, die da was werden, sind natuerlich auch haeufig schon so sehr auf dieser Schiene getrimmt, also ich meine, dieser T.Z. zum Beispiel ist ja ein sehr hoffnungsvolles Nachwuchstalent oder so in diesem Bereich, der hat ja gar nicht die Ochsentour genommen, sondern der wurde als Autor irgendwie entdeckt und waechst in dieser Rolle dann irgendwie auch. Ich glaube, das ist bei vielen so, bei dem R.S. zum Beispiel, der war in Berlin, ist auch schon unheimlich jung irgendwie ein Superautor gewesen, sehr talentiert, das... wahrscheinlich ist es... das eine bedingt das andere, aber du musst schon, ich glaube, das musst du echt richtig wollen und dann hat es so eine gewisse Auswirkung auch. Das ist jetzt eine Sache, ueber die wir noch nicht so richtig viel gesprochen haben, aber natuerlich ist es nicht nur so, du hast eine Persoenlichkeit und bist Journalist, sondern es ist ein Wechselspiel zwischen der Redaktion. Wenn du zum Beispiel jetzt bei der WOZ arbeitest, dann hat das auch Einfluss auf dein Leben irgendwie. Es ist ein Lebensweg, ich glaube, es ist ein Leben WOZ-Redakteur zu sein und ich meine, ein Abend mit C.S. und du weisst irgendwie, wie diese WOZ-Redaktion, dass das nicht nur ein Job ist, sondern dass du den irgendwie auch mit nach Hause nimmst, ja, weil die Leute sehr hart ueber Themen diskutieren und weil man sehr oft auch diesen persoenlichen Ansatz in diesen Diskussionen hat und das ist, ich glaube, vielleicht ist es bei der Weltwoche aehnlich. Je steriler und klinisch kuehler diese Titel sind, je weniger ist diese Sache so. Aber ich hatte eine Freundin, die war TAZ-Redakteurin, ihr privates Umfeld war sehr stark auf die Redaktion gemuenzt und das hat totale Rueckschluesse auch, also total auf ihr Privatleben eingewirkt. Die war eigentlich, die war auch in ihrer privaten Rolle irgendwie TAZ-Redakteurin. Du bist in deiner privaten Rolle auch irgendwie WOZ-Redakteur, ich bin jetzt in meiner privaten Rolle aber eigentlich nicht so wahnsinnig Chefredakteur dieses Schweizer Journalisten.

162

163 Und wie ist das Tagi oder welches sind diese oder was ist mit diesen Redaktionen gemeint, die sich auf die Privatsphaere der Journalisten mit arbeiten oder so?

164 Das sind natuerlich, glaube ich, alles Titel mit einer ganz klaren Haltung auch und wahrscheinlich auch in politischer Hinsicht. Ich meine, das sagt K. ja auch von seinen Leuten, wenn du Weltwoche-Redakteur bist und sitzt in einer Kneipe mit anderen Journalisten zusammen, dann musst du dich schon fast dafuer entschuldigen, weil die Weltwoche eben sehr viele Themen irgendwie politisch anders angeht. Die meisten Journalisten sind linksliberal und die machen es, was ist das, rechtsbuergerlich liberal oder weiss der Teufel was. Wahrscheinlich sind es auch diese Titel oder wo ins Privatleben am meisten reingeht.

165

166 Also die politischen Titel.

167 Ja, ich glaube schon. Also ich habe noch nie gehoert, dass jemand irgendwie eine - in seiner privaten Rolle da jetzt irgendwie verhaftet wurde fuer irgendwas, weil er jetzt bei Sport arbeitet oder so was, das gibt es, glaube ich, nicht. Vielleicht gilt das in Teilen fuer die NZZ und den Tagi auch oder so. Das ist, glaube ich, das ist wahrscheinlich gekoppelt an diese politische Stellung irgendwie auch, wenn man NZZ-Redakteur ist irgendwie, dann wird man da auch irgendwie fuer so eine gewisse Haltung verhaftet. Ein bisschen antiquiert, aber verlaesslich und das...

168

169 Da muss man sich dann dagegen wehren oder man sagt, ja gut das ist so.

170 Ich glaube, dass die Leute ueberwiegend sagen, das ist so. Man arbeitet ja in der Regel auch fuer den Arbeitgeber, weil man den gut findet. Also ist es, glaube ich, nicht nur so, dass die Leute sich nicht dagegen wehren, sondern dass, glaube ich, auch vieles schon von dem was man anstrebt.

171

172 Also als Ausdruck des Lifestyles sozusagen. Wie du vorhin gesagt hast.

173 Ja. Auch und der persoenlichen Wertschaetzung irgendwie auch. Also wenn heute jemand NZZ auf seiner Visitenkarte hat, das ist eher was, worauf man stolz ist, glaube ich. Waehrend man jetzt, natuerlich, eben keine Ahnung, wenn man beim Blick arbeitet, dann haengt es ja von der Persoenlichkeit ab, ob man die mit Stolz auf den Tisch legt diese Karte.

174

175 Das steht aber auch im Widerspruch zu diesem Einzelkaempferding. Manche Journalisten wuerden behaupten, sie seien vorwiegend Journalisten, tun sie eigentlich sekundaer, bei welchem Blatt sie sich verdingen oder prostituieren.

176 Also das ist, da muss ich sagen, das ist ganz stark, widerspricht meinen Erfahrungen, die ich als Branchenjournalist mache, ganz stark. Also die Leute sind schon irgendwie stolz, wenn sie es nach oben geschafft haben in der Wertigkeit und nach oben geschafft heisst eben, irgendwie Tagi, NZZ, auch Weltwoche, also irgendein nationales Medium, sage ich mal. Also

- dass es den Leuten eigentlich egal ist, wofuer sie arbeiten, Hauptsache, sie werden dafuer gut bezahlt, das halte ich...
- 177
- 178 Nicht bezahlt, aber Hauptsache, sie koennen ihre Texte schreiben, die sie schreiben moechten. Oder sagen wir, ob ich jetzt beim Tagi arbeite oder zur Weltwoche gehe, spielt nicht so eine Rolle, ich bin mein eigener Unternehmer und ich verkaufe meine Schreibe der Zeitung, die mich halt anstellt. Die mir die Freiheit laesst, das zu schreiben, was ich moechte.
- 179 Ja. Also... Also das hoere ich total wenig. Ich hoere ganz viele Leute, die sagen, sie wuerden nie zur Weltwoche gehen, zum Beispiel, weil die Weltwoche hat sich auch sehr expandiert jetzt so in bestimmten Kursen, ob man jetzt fuer den Tagi arbeitet oder fuer die NZZ.
- 180
- 181 Oder vom Tagi zur Sonntagszeitung, sagen wir oder ...
- 182 Nein, das ist den Leuten tatsaechlich, glaube ich, Wurst, bestimmt. Also sobald das nicht irgendwie besetzt ist durch irgendwas und im gleichen Verlag, so ist es ja, das stimmt, glaube ich. Aber den Leuten ist zum Beispiel jetzt nicht egal, ob auf der Visitenkarte Wiler Nachrichten steht, da komme ich her oder ob da steht, Sonntagszeitung. Weil es auch ein ..
- 183
- 184 In der Wertigkeit einfach.
- 185 Und zwar unabhaengig von der Bezahlung.
- 186
- 187 Ja gut, ja das verstehe ich schon. Und glaubst du dadurch, dass jetzt bestimmte Leute aus der WOZ-Redaktion sind und bestimmte Leute aus der Tagi-Redaktion, also dass da so eine Auslese stattfindet von Leuten, die eher dahin driften oder eher dahin? Sind auch die Diskussionskulturen oder wie ist das Umgangsklima anders auf den jeweiligen Redaktionen?
- 188 Ja, klar.
- 189
- 190 Wie wuerde sich das unterscheiden oder wo koennte sich ... das ist eine Frage, die mich sehr stark interessiert. Wenn du insgesamt im Journalismus eine bestimmte Auslese aus so Leuten, die ueberhaupt diesen Beruf wahlen, dann hast du in diesem Beruf eine Homogenitaet, eine gewisse von nur solchen Leuten.
- 191 Du hast noch mal eine homogene Stufe sozusagen hoeher durch die Titelauswahl.
- 192
- 193 Genau.
- 194 Klar.
- 195
- 196 Und ...
- 197 Glaube ich auch.
- 198
- 199 Wie wirkt sich das auf die Zeitung oder auf das Produkt aus? Kann das einen negativen Aspekt haben, hat es Vorteile, wenn da eine gewisse auch gegenseitige Bestaetigung zum Beispiel stattfindet in der Themenwahl oder so?
- 200 Das kommt total drauf an, also wir haben jetzt ueber die WOZ gesprochen, ich meine, die WOZ hat eine ganz spezielle Zielgruppe und rekrutiert sehr stark auch aus dieser Zielgruppe die Redakteure. Das ist aus der Sicht der WOZ natuerlich irgendwie gut, dass sie sagen, hoer mal, das ist irgendwie neudeutsch, die Community schreibt fuer die Community, klar. Wenn man jetzt aber so einen, das haengt davon ab, was fuer ein Ideal man hat, ja, wenn man jetzt sagt, wir brauchen eigentlich sehr viele breite Zugaenge, dann muesste sich jemand wie der Tagesanzeiger, die eher so einen linksliberalen Zugang haben, ja, muessten sie sich natuerlich eigentlich bewusst Leute holen, die was weiss ich, bei manchen Themen zum Beispiel Jugendkriminalitaet sagen, wir muessten da haerter rein oder so. Ja, wir muessen... also dass man bewusst sich auch Leute dazu holt, die von der anderen Seite kommen, klar. Ich meine, jemand, der jetzt zum Beispiel eher links, sehr links ist oder so, der wird auf der Weltwocheredaktion gar nicht alt. Also man kann zwar mit K. viel diskutieren, aber letztlich ist er irgendwie der Chef, er gibt die Linie vor und das beisst sich dann zu stark. Aber .. also diese These, die ist, glaube ich, richtig. Man hat eine... also ich meine, es gibt immer andere Faelle auch, aber man hat einen relativ kleinen gesellschaftlichen Ausschnitt irgendwie, der Journalist wird und innerhalb dieses kleinen Ausschnitts hat man noch mal so Inselchen, die sich auf gewisse Sachen verteilen, ich meine, wir haben jetzt noch nicht ueber Boulevard gesprochen oder so. Aber das Arbeitsklima auf dem Boulevard ist aufgrund der Typen, die das machen, glaube ich zum Beispiel, am haertesten und zwar in Deutschland und auch in der Schweiz. Also wenn ich jetzt ueber Choleriker hoere oder ueber ja, Rumbuellereien und so, ich sag mal, irgendwie ein hartes Arbeitsklima, dann ist das natuerlich immer bei den Boulevardzeitungen am haertesten ausgepraegt, dass da geflucht wird und was weiss ich. Das hat mit dem Druck vom Kiosk zu tun, ja, gute Geschichte verkauft sich besser und so, ist klar, aber es hat auch damit, glaube ich, zu tun, dass es eine andere Form von Typen irgendwie anzieht. So die cholerischen Geschichten hoere ich immer aus dem Bereich, ganz klar.
- 201
- 202 Ja.
- 203 So, irgendwie verwundert einen vielleicht auch nicht, ist klar. Es muss auch eine gewisse Form von Zynismus vielleicht

mitbringen, um diese Blut- und Spermageschichten irgendwie zu machen und da ist ja auch ein Ventil, ich habe keine Ahnung. Wobei sich das natuerlich schon auch damit bricht, das ist das was ich eingangs gesagt habe, die Leute haben auch relativ wenig Beruehrungsaengste mit dem Boulevard. Es gibt ja schon auch Leute, die dann von den sogenannten serioesen dahinwechseln. Die Geschichte wollten wir immer mal machen, habe ich dann aber irgendwie nie gemacht, weil wir den Platz nicht hatten oder irgendwas anderes war. Es gibt ja auch Leute, die vom Blick mal zur NZZ gegangen sind und von der NZZ zur Blick, das gibt es in Deutschland nicht. Gibt es ganz, ganz wenig.

204
205 Und das, glaubst du, hat damit zu tun, dass die Leute von der Persoenlichkeit nicht so kompatibel sind, da mit einem anderen Medium oder hat das mit Prestigefragen zu tun?

206 Prestigefragen, Prestigefragen in erster Linie, Bezahlung auch.

207
208 Also Ringier bezahlt ja gut.

209 Ja, das stimmt, aber ich glaube, wenn man... bei der NZZ sind halt sehr viele Leute, die da schon sehr lange arbeiten und wenn jetzt Ringier einen gestandenen NZZ-Journalisten verpflichten wollen wuerde, dann muessten die dem natuerlich nicht 120 oder 130.000 zahlen, sondern noch mal einen Aufschlag zahlen, dann wird es natuerlich irgendwann teuer fuer den Verlag. Also die Durchlaessigkeit ist groesser, als in Deutschland, aber ich meine, es gibt im Prinzip auch hier jetzt von dem ganz serioesen Fach gibt es relativ wenig, die zum Blick oder so gehen. Aber es kommt vor, zum Beispiel die Unterhaltungschefin des Sonntagsblick, die C.S. ist ja jetzt vom Sonntagsblick zum DRS gegangen. DRS, was ich gar nicht weiss, was sie genau da macht, aber auf jeden fall so, dass, was man als urserioese Schiene bezeichnen wuerde. Und das sind eher Einzelfaelle, aber diese Einzelfaelle, das wollte ich sagen, die gibt es in Deutschland eigentlich ueberhaupt nicht. Ich kenne keine Leute, die von der Bild zur FAZ gehen. Kenne ich einfach nicht, gibt es wahrscheinlich irgendwie auch nicht. Ausser H. M-V.

210
211 Kenne ich nicht.

212 Ja, fuenf Minuten haben wir noch, zehn.

213
214 Es ist schon Viertel vor oder?

215 Ja, ja, aber frag ruhig.

216
217 Gut, die letzte Frage.

218 Ja, eins, wenn du noch was Wichtiges hast.

219
220 Ja, etwas Wichtiges habe ich noch. Wo glaubst du am staerksten hat die Persoenlichkeit einerseits des Journalisten per se oder auch eben diese Homogenitaet, die wir vorhin besprochen haben mit dieser cholerischen, zum Beispiel beim Boulevard, wo hat die Persoenlichkeit einen Einfluss auf das Medienprodukt, also auf die Zeitung, die gedruckt wird? Ist es in der Themenwahl, ich habe jetzt so eine Liste von moeglichen Ansatzpunkten, ist es im Umgang miteinander, wo wirkt sich das ueberhaupt aus, ist das ueberhaupt relevant?

221 Ich glaube, also meine These ist ja, es wirkt sich in allem aus. Sehr stark natuerlich in der Themenwahl, weil letztlich kannst du dich natuerlich nicht davon freimachen, was dein persoeliches Umfeld irgendwie ist. Ich glaube auch, dass man das eigentlich belegen kann, weil die Kommentierung zum Beispiel einer Zeitung ist meistens linksliberaler, als das was zum Beispiel in Wahlergebnissen deutlich ist. Ich kenne zum Beispiel jetzt aktuell keine Zeitung, die die Minarettinitiative unterstuetzt, also die sozusagen sagt, dass, ich weiss gar nicht, wie rum die formuliert ist, also ich kenne keine Zeitung, die sagt, dass Minarette irgendwie verboten werden sollen. Ich weiss nicht, ob du eine kennst irgendwie. Aber natuerlich ist es so, dass bei dieser Abstimmung wieder, sagen wir, 35, 40 Prozent werden die sicher kriegen, der Bevoelkerung werden irgendwie sagen, ja das sollte man irgendwie, man sollte hier mal aufpassen, dass da nicht zu viele von aus dem Boden schiessen und es haengt natuerlich damit zusammen, dass diese 40 Prozent, die glauben Minarette sind des Teufels, ja, dass die in Redaktionen einfach kaum arbeiten. Deswegen hat das auf die Themenwahl natuerlich sehr viel Einfluss, sagst du, Wahl der... Ansatz auch, klar, also es gibt, ich meine, es gibt zum Beispiel total wenig Journalisten, die noch Sozialreportagen machen.

222
223 Warum?

224 Ja, ich glaube es eben schon, dass es eine Rolle spielt, ja, dass wir Journalisten, ich meine, das ist auch irgendwie eine Mittelstandswohnung, du bist hier nicht reich oder so, aber ich weiss nicht, wie viele Leute du kennst, die wirklich auf der Strasse leben. Ich kenne niemanden, der auf der Strasse lebt. Dieses Minarettbeispiel ist eigentlich ganz nett. Schau dir mal an, wie viele Geschichten wirklich gemacht wurden, aus der Geschichte, also aus der Perspektive der Muslime. Man kennt eigentlich keine Muslime und laesst dann Wissenschaft darueber referieren, da habe ich jetzt eine Geschichte gelesen im Tagesanzeiger, glaube ich, wie Muslime eigentlich sind. Man geht aber nicht hin zu den Muslimen, ja und sucht sich fuer eine Reportage einen Protagonisten und guckt und geht in dieses Minarett rein, sondern man macht Metajournalismus, ja,

man ...

225

226 Man fragt Islamwissenschaftler.

227 Richtig, genau, was ganz klassisches, ganz, bei vielen Randgruppen so und das haengt, glaube ich, damit zusammen auch, dass die Gesellschaft natuerlich in den letzten Jahren immer reicher werden und dass dieser Kontakt immer mehr abbricht. Ich weiss jetzt zum Beispiel auch nicht, wie viele Leute du irgendwie kennst, die wirklich richtig arbeitslos sind oder ausgesteuert sind. Ich muss da echt... ich kenne solche Leute einfach nicht, wir sind durch die Universitaet gegangen und so, das ist... da verliert man den Kontakt zu solchen Randgruppen und... also ich glaube es hat ...

228

229 Aber es waere doch eine Aufgabe der Medien genau diese Kontakte zu schaffen und das heisst, man muesste Leute rekrutieren, die eben diese Kontakte haben. Also man... koennte man da nicht eine Forderung daraus ableiten?

230 Klar, also die Forderung waere eigentlich oder das Ideal waere eigentlich, der Berufszugang muesste eigentlich offener werden. Also ich sage dir mal ein praktisches Beispiel, ja, mit der S., die kennst du doch auch ganz gut, S.M., ich sage ihr oder habe schon haeufiger schon mal mit ihr irgendwie diskutiert, ich habe diese Tests ja auch alle gemacht, aber im Grunde genommen ist es doch voelliger Schwachsinn Leute zu fragen, die Journalist werden wollen, ob sie die Kantonshauptstaedte kennen und ob sie wissen, wann die Verfassung gegruendet wurde. Das ist immer noch so ein altes Ideal der Journalist als eiernmilchlegende Wollmilchsau, der alles wissen muss und der eine gute Allgemeinbildung hat. Das stimmt, aber die wahre Qualitaet ist doch eigentlich, dass du rauskriegen musst, dass jemand sehr, einfach sehr, sehr offen ist, also es muss nicht unbedingt sein, dass man jetzt irgendwelche Leute in dem Bereich kennt oder so was, ja, aber man muss sich in die Lage der Leute reinversetzen koennen. Ich will daraus keinen Sozialanspruch machen, nicht nur nach unten, auch nach oben, ja. Wie fuehlt sich der Hirschmann irgendwie wirklich, wie kommt es dazu, dass diese Familiendynastie da irgendwie immer skandalumwittert ist. Wie komme ich dahin, mich da reinzusetzen, ja. Gehe ich selbst in diesen Club, mache ich mal einen Abend in diesem Club oder was. Das ist, glaube ich, was, was man bei der Rekrutierung eigentlich beachten muss, man geht sehr stark von formalistischen Sachen aus, ich meine, was heisst das, ja, das heisst, dass ich alle Leute, die in eine Journalistenschule wollen, diese Tests lernen, so. Hat das irgendeine Auswirkung auf die Qualitaet, nein, in Wahrheit irgendwie nicht, viel mehr Auswirkung auf die Qualitaet hat es eigentlich, wenn du 30 Leute losschickst, das hat die Nannenschule mal gemacht ja, in irgendein soziales Brennpunktthings schickst und sagst, bring mir eine Geschichte mit. Da musst du an der Tuer, ja irgendwem erklaren, dass du eine Geschichte mit dem machen willst und musst irgendwie einen Zugang zu dem finden. Wenn du irgendwie Schickimicki mit Armani da ankommst, dann hast vielleicht keine Chance, das sind eigentlich die Qualitaeten, auf die man vielleicht bei der Rekrutierung auch zu wenig achtet.

231

232 Aber die Rekrutierung in der Schule ist noch was anderes, als die Rekrutierung der Redaktion.

233 Das stimmt, da hast du recht, das stimmt.

234

235 Also es gehen noch lange nicht alle in eine Journalistenschule und das ist nicht die Schleuse.

236 Nein, das stimmt, das ist in Deutschland. Nein, da hast du recht, das ist in Deutschland noch eine staerkere Schleuse, aber trotzdem ist es, glaube ich, ein relativ anerkanntes Ideal, gute Allgemeinbildung, gute Schreibe, aber diese weichen Faktoren, ja, wen hole ich mir in die Redaktion rein, also da muss ich auch sagen, da ist die Schweiz, wir koennen ja noch mal ein paar drastische Thesen ableiten, ja, da ist die Schweiz, glaube ich, auch sehr unterentwickelt. Also die Kieler Nachrichten in Deutschland zum Beispiel holen sich auch immer bewusst jemanden rein, der nicht aus Kiel kommt. Ich habe selbst da mal ein paar Erfahrungen mal gesammelt, es ist ja in der Schweiz quasi fast unmoeglich, wenn du nicht aus dieser kleinen regionalen Raum kommst, da irgendwie zu arbeiten, warum eigentlich? Ich meine, das ist eine Sache, die ich zum Beispiel wirklich, wenn ich irgendwie Verantwortung tragen wuerde bei den Wiler Nachrichten, ja und da waere jemand, ich wuerde mir mal bewusst jemanden holen, der nicht in dem Kuchen drinsteckt. Aber hier ist das Ideal, na ja, da muss schon jemand sich auch auskennen, muss den Dialekt dann auch sprechen, muss Zugang zu den Leuten finden, aber dass jemand mit einer Aussensicht auch Sachen sieht, die man da irgendwie nicht sieht, wenn man 30 Jahre lebt, also diese Erkenntnis, die muss ich sagen, die vermisse ich in der Schweiz noch viel mehr als in Deutschland. In Deutschland hast du auch eine Chance bei der Sueddeutschen zu volontieren, wenn du aus Paderborn kommst.

237

238 Aber das koennte ja heissen, dass die WOZ zum Beispiel einen R.K. anstellen muesste, eigentlich, um vielleicht eine besser linke Zeitung zu haben.

239 Das glaube ich wiederum nicht, weil das ist... nein, weil das ist eigentlich, das ist jetzt ein anderes Thema, da geht es dann auch ... die Zielgruppe ist ja ein relativ kleiner Ausschnitt und man muss ja nicht seine Zielgruppe irgendwie beschimpfen, sondern man muss die Zielgruppe irgendwie schon bedienen. Aber bei den General Interest Medien fuer die Lokalzeitung sollte der Zugang, glaube ich, relativ gross sein. Wobei wenn du mich fragst, ja, ich moechte in der WOZ gerne auch mal mehr Auseinandersetzung lesen mit Leuten, die nicht die eigene Meinung vertreten. Also bei den Minaretten spricht man dann eben mit den Gruenen, ja, man spricht aber, nach meiner Beobachtung relativ wenig mit dem Hans Fehr von dieser

Dings, dabei ist das doch viel spannender, ein hartes Interview zu machen mit dem, wie es jetzt wirklich aussieht.

240

241 Ja klar.

242 Herr Fehr, wann waren sie das letzte Mal auf einem Minaretturm. Bums, das ist doch spannender, als wenn du den Gruenen fragst, finden sie es nicht auch total unsäglich, was die da irgendwie wieder fordern.

243

244 Dann sagt die Gruene, genau das finde ich auch.

245 Ja, so einfach ist es ja nicht, aber die Stossrichtung ist so.

246

247 Gut wir muessen.

P 7: MARTINA

Path: C:\Dokumente und Einstellungen\Annette Müller\Eigene Dateien\DissWi...\Flavia.rtf
Media: RICHTEXT

Printed: 2010-05-24T14:50:04
By: Super

From HU: backup of Dissprojekt ohne Codes
HU-Path: [C:\Dokumente und Einstellungen\Annette M...\backup of Dissprojekt ohne Codes.hpr6]

Codes: 0

Memos: 0

Quotations: 21

Families: <none>

Comment: <none>

- 001 Dann wuerde mich als erste Frage interessieren, siehst du Eigenschaften bei denen du findest, sind verbindend, haben alle, sind charakteristisch fuer alle Journalisten? Eigenschaften, Talente, Faehigkeiten oder auch das Aussehen, kann alles sein, oder, die ganze Bandbreite von Persoenlichkeit.
- 002 Vom Charakter her eigentlich nicht. Es ist wirklich... Ist- und Soll-Zustand. Ich koennte dir sagen, wie es sein muesste. Aber wenn du vom Aussehen redest, ja klar, Journalisten sind viel legerer angezogen als andere Berufsstaende und ich meine Journalisten im Anzug siehst du eigentlich fast nie.
- 003 Und so von den Eigenschaften her, findest du gibt es nichts, was sich ueber alle verbindet? Also vom Charakter sogenannt.
- 004 Nein alle nicht, alle sicher nicht. Es faellt mir auf, dass relativ viele, was mich sehr erstaunt, Journalisten autistisch veranlagt sind.
- 006 Wie meinst du das?
- 007 Ich kenne viele Journalisten, die nicht gerne Kontakt mit anderen Menschen haben. Was ich wirklich schlimm finde. Eben weil... ich wuerde sagen, das Idealbild waere fuer mich, dass man sehr neugierig ist, auf Leute zugeht und mit Leuten reden will. Ich kenne viele Journalisten bei denen das Gegenteil der Fall ist, ich kenne Sportjournalisten, die an keinen Sportanlass gehen, an keinen Match gehen, sondern alles im Fernsehen schauen, weil sie sonst Kontakt mit anderen Menschen haben muessten. Ich kenne Journalisten, die Angst haben ein Telefon in die Hand zu nehmen, um etwas nachzufragen. Das ist mir aufgefallen. Vielleicht hat es nicht mehr als sonst, aber mich erstaunt es halt wirklich in dem Berufsstand, oder.
- 009 Und warum glaubst du ist das so? Warum sind die so kontaktscheu?
- 010 Vielleicht sind das mehr Journalisten, die eher darum Journalisten sind, weil ihnen die Sprache wichtig ist. Ich habe das Gefuehl das sind Journalisten, die sehr sorgfaeltig schreiben, oft. Journalismus hat ja mehrere Seiten. Die Recherche, die Auseinandersetzung mit anderen Menschen aber auch das Schreiben selbst. Es gibt so viele Leute, das ist eine Hypothese, aber weisst du, die zum Beispiel in der Schule immer gute Aufsaeetze geschrieben haben. Von dort her kommen. Die gerne Schreiben und darum Journalist geworden sind.
- 012 Und das heisst sie verkiechen sich lieber am Schreibtisch und formulieren schoene Saetze, als das Material zu beschaffen.
- 013 Genau. Vielleicht waeren sie lieber Schriftsteller als Journalisten.
- 015 Nimm mal eine Berufsgruppe, die dir irgendwie bekannt ist, sei es durch den Partner, deine Eltern, irgendwie so, und vergleiche wie das Voelklein von den Leuten ist, die dort arbeiten mit dem Voelklein der Journalisten.
- 017 Also mein Mann ist Psychologe. Was ich halt merke im privaten Umgang mit Journalisten ist, dass man natuerlich immer sehr gut informiert ist, zum Beispiel. Viel besser informiert als andere Berufsstaende. Ueber ein bisschen alles. Dass wir von allem ein bisschen eine Ahnung haben aber sind dann nicht so spezialisiert, normalerweise, auch wenn du Wirtschaftsjournalist bist oder eben Peoplejournalist oder was auch immer, aber wir haben von allem ein bisschen eine Ahnung und dann oft mehr, also im Gespraeche mit Leuten von anderen Berufen, aber die Leute von anderen Berufen haben dann zum Teil... gut jetzt Psychologen auch weniger aber, was sage ich, ein Baecker, hat eine grosse Ahnung von Teig, weisst du, er weiss viel mehr als wir. Und bei uns kann man ja immer, es koennen alle wie ein bisschen mitreden. Wir reden ja ueber das, was auf der Welt passiert, wo alle mitreden koennen, aber wir sind vielleicht besser informiert als die Durchschnittsmenschen.
- 018 Als Psychologen.
- 019 Genau, als Psychologen. Nein, aber... natuerlich gibt ja auch Leute, die einfach sehr gerne Zeitung lesen. Aber bei uns nicht, es gehoert dazu, wir muessen.
- 021 Und die Informiertheit, eben, ist die, aufgrund von beruflichen Zwaengen oder hat das noch mit etwas Anderem zu tun?
- 022 Nein, ich glaube es ist das Gegenteil. Ich glaube, ich habe es schon erzaehlt, dass man sich sehr gerne informiert und sehr interessiert ist am Weltgeschehen. Und darum vielleicht auch in den Journalismus geht. Aber klar, ich merke schon auch, ich habe ja immer die Zeitung gelesen am Morgen, aber wenn ich die Zeitung lese ist das auch schon ein bisschen arbeiten. Ich mach es zwar in meiner Freizeit aber es ist schon ein bisschen arbeiten. Es gibt sicher andere die das nicht so nebenher machen wollen, in der Freizeit. (...) Und es gibt schon einen Zwang sich zu informieren.
- 024 Glaubst du alte und junge Journalisten... oder sagen wir es so, Leute, die frueher Journalisten worden sind und Leute, die heute Journalisten werden, unterscheiden sich grundlegend in gewissen Dingen?
- 025 Ich glaube ja, ja auf jeden Fall. Ich glaube frueher hast du viel viel mehr Zeit fuer Recherchen gehabt, hast das noch ein bisschen sorgfaeltiger gemacht. Ich kann zum Beispiel, was ich mir nicht vorstellen kann, ist wie man das im Zeitalter ohne Internet gemacht hat. Keine Ahnung, ist mir echt ein Raetsel. Wo man in die Archive musste und so. Gut ich meine, dann hat... der Zeitdruck war auch viel weniger gross, du hattest einen Primeur und konntest wochenlang drauf hocken. Dafuer haben sie aber wie die Flexibilitaet nicht, und ich merke wie... die fuehlen sich oft... das ist jetzt mehr eine persoenliche Erfahrung, oeffters dann gestresst, oder jetzt eben im Tagesjournalismus bei einer Gratiszeitung, die total, also NEWS im Vergleich zu 20Minuten, ich kann es vergleichen, unterdotiert ist, viel zu wenige Leute sind, ich meine jetzt beim neuen Tagi auch, dass diese Leute sehr schnell ueberfordert sind. Dass sie sich das wie nicht gewohnt sind.
- 027 Warum? Sind die Jungen dynamischer vor der Art her oder sind sie einfach mehr Hektik gewohnt, weil sie halt von einer anderen Generation sind?
- 028 Ja, ich glaube schon, sie sind sich mehr gewohnt, weil sie es gar nicht anders kennen. Das ist was die aeltere Generation...

ja die sind sich gewohnt, zum Beispiel im Kulturjournalismus, ein Buch zu 100 Prozent in der Arbeitszeit lesen zu koennen, zum Beispiel. Das gibt es bei uns einfach nicht und ich habe das gar nie gekannt. Wir lesen es in der Freizeit und wir regen uns nur maessig darueber auf, dass wir einen grossen Teil der Freizeit einfach dran geben. Und das sieht man glaube ich auch in der Frequenz von den Artikeln, wie viele Artikel... ich meine das haben (andere) untersucht, aber weisst du, wie alte Leute sind und wie viele Artikel erscheinen. Gerade beim Tagi merkt man es schon, dass die Juengeren viel mehr schreiben, als die anderen.

030

031 Das haetest du aber das Gefuehl, das ist... also wuerdest du das der Persoenlichkeit zuschreiben oder einfach gewissen Unterschieden, dass Aeltere sich eher ausruhen koennen, also wie es in allen Firmen ein bisschen Tendenzen gibt, dass Juengere dynamischer sind. Also weisst du, wo liegt der Grund dafuer?

032 Nein, ich glaube das hat wirklich mit dem zu tun, dass Journalismus sich geaendert hat. Weisst du, dass die... die Jungen, die einfach nicht den Luxus hatten, aber dann auch gelernt haben wirklich praezise zu arbeiten journalistisch. Dafuer wir, unsere Generation, ja dann taetscht man das Zeug am naechsten Tag raus und dann merkt man, ja gut, gewisse Sachen sind doch anders (...) gewesen, das ist einfach eine Behauptung oder so.

033

034 Wenn wir jetzt mal versuchen zu differenzieren, Pressejournalisten, siehst du Grupeppchen, wo du sagen wuerdest, sagen koenntest, die sind jetzt von der Persoenlichkeit her vielleicht so ein Grupeppchen und die sind so ein Grupeppchen, so wie so Untergrupeppchen auf Persoenlichkeit bezogen.

035 Eben, die einen sind fuer mich die Autisten, die andern sind eher das Gegenteil, so die Hyperaktiven fast. Die sehr aktiv sind auch ausserhalb des Bueros, also sehr aktiv weggehen, grosse Netzwerke haben. Oder eben ein bisschen neugierig sind. Oder eben so... Das ist fuer mich auch eine Eigenschaft, die ich schon sehe, dass es sie hat und die... weisst du fruher haben das viele Leute so als negativ betitelt aber fuer einen Journalist, denke ich, ist es eine sehr positive Eigenschaft also so ein bisschen... stoebern, mehr wissen, nachfragen, ins Privatleben reingehen und fragen. Fuer Journalismus ist das eine Bedingung dort, dass man das hat.

036

037 Und du wuerdest sagen, die Grundgesamtheit teilt sich so ein bisschen in Autistische und so die Neugierigen? Oder siehst du noch weitere so Gruppen oder wuerdest du diesen bestimmten Mediengattungen zuordnen?

038 Nein, das wuerde ich nicht. Wobei es bei den Sportjournalisten ist es am verbreitesten. Ist einfach meine Erfahrung.

039

040 Also Sportjournalisten sind vor allem Autisten?

041 (...) und eben wirklich bei vielen Zeitungen die Sportjournalisten lustigerweise. Nein, es gibt ja noch andere Eigenschaften. Es gibt natuerlich die, die (...), die wollen, dass man ihren Namen kennt. Also du hast gesagt ich darf nicht amerikanischen Journalismus zitieren, aber weisst du, Watergate aufdecken wollen.

042

043 Aus einem Selbstdarstellungsdrang heraus?

044 Ja, das denke ich.

045

046 Oder...

047 Nein, das denke ich. Dass es wichtig ist, dass man (...) Namen haben kann.

048

049 Das sind dann eher die Noisler? Oder ist das noch nochmals eine dritte Gruppe?

050 Ja, die muessen natuerlich... Ja, ja auf jedenfall Noisler, ja.

051

052 Oder weisst du, wenn du jetzt Gruppen machst, gibt es Autisten, sind jetzt die mit dem Watergate, ist das jetzt eine dritte Gruppe oder gehoeren die noch zu der zweiten, die du genannt hast?

053 Ja, sie haben ja wie andere Motive. Sie sind sicher auch Noisler aber sie haben ein anderes Motiv. Ihr Motiv ist moeglichst viel Resonanz zu bekommen, das Ego aufzuwerten. Was ich sehr schwierig finde im Journalismus, weil man sehr wenig Feedback bekommt. Aber es sind sicher auch Noisler, aber sie haben wie ein anderes Motiv als die, die... oder ein anderes Motiv, (...) es gibt einfach die, die gute Arbeit machen aber nicht jeden Tag (...)

054

055 Was haben denn die fuer ein Motiv, die Noisler, wenn nicht ihren Namen...

056 Ich glaube eben wirklich Interesse und wirklich Neugier. Man koennte ja auch die Eigenschaft sehen vom Nachfragen-Wollen. Ich finde es gibt nichts Frustrierenderes als ein Interview zu lesen oder zu hoeren oder zu sehen im Fernsehen, wo die Leute nicht nachfragen. Wenn man das liest und sagt da musst du doch nachfragen. Ich mache das (...) Aber ich finde das noch schwierig, die Frage mit den Gruppen.

057

058 Nehmen wir, du zum Beispiel bist jetzt Gratiszeitungsjournalistin, oder? Hast du das Gefuehl die unterscheiden sich systematisch von anderen? Sind die auch so ein Grupeppchen fuer sich?

059 Ja, es sind die mit den Minderwertigkeitskomplexen.

060

061 Wieso denn das?

062 Ja, weil natuerlich von aussen wird das nicht ernst genommen, Gratiszeitungsjournalismus. Ich habe irgendwann gedacht ich verteidige es nicht mehr, aber wie oft habe ich gehoert, ah nein Gratiszeitungen lese ich prinzipiell nicht und dann liest es ja doch jeder. Was uns sonst unterscheidet ist, dass wir sehr kurze Texte schreiben, natuerlich.

063

064 Und einen groesseren Text zu schreiben waere besser fuer das Selbstbewusstsein?

065 Ja, fuer die meisten schon, ja. Wobei es gibt ja auch Leute, die explizit Richtung Boulevardjournalismus dann gehen

- wollen, dann ist es ueberhaupt nicht schlecht, bei einer Gratiszeitung gearbeitet zu haben.
- 066
067 Und von der Art her. Persoenlichkeit jetzt?
068 Ja, da glaube ich... da kann man nicht wirklich unterscheiden weil es gibt ja viele Leute, die... ich kenne einen der beim NEWS war, der wurde Folio-Redaktor. Es gibt sehr viele, die nachher in eine andere... von der Gratiszeitung (...) beim Tagi und der NZZ, doch ich kenne Leute bei der NZZ... wie unterscheidet sich unsere Persoenlichkeit? Du bist auf einer Gratiszeitung (...) wenn du nicht studiert hast (...) Wenn ich von meinem Ressort reden moechte, wir sind sehr spezialisiert, haben sehr ein vertieftes Wissen. Eine Literatur, eine in Kunst, eine (...). Das stelle ich mir nicht anders vor beim Tagi. Vielleicht muss man auch ein bisschen flexibler sein bei einer Gratiszeitung. Du muusst halt, gerade am Anfang bei NEWS war es so, muusst du mal in einem anderen Ressort schreiben oder (...).
- 069
070 Also was heisst flexibler? Weil muessen flexibler sein, da sind wir wieder beim Idealtypus..
071 Ja, gut. Aber das kann ich ja nicht sagen weil ich weiss nur, dass die anderen das nicht so sein muessen. Die Leute die ich kenne beim Tagi oder der NZZ. Aber ob es... sie sind vielleicht genauso flexibel, aber...
- 072
073 Sie muessen es nicht zeigen.
074 Es wird einfach nicht geprobt. Ich glaube nicht dass die Leute, die ich kenne, nicht auch (...) bei einer grossen Zeitung.
075
076 Und hast du das Gefuehl zwischen den Ressorts unterscheiden sich die Leute? Wie du es wahrnimmst.
077 Ja, beim Sport habe ich es ja schon gesagt...
078
079 Das sind die Autisten.
080 Ja, also ich... auf jeden Fall, ich denke unser Ressort, People, das sind Leute, die am meisten weggehen, die am meisten soziale Kontakte haben ausserhalb der Arbeit. Oder wo sich das auch vermischt. Das Arbeiten und das Private.
- 081
082 Fortgehen heisst ausgehen?
083 Ja, oder auch... (...) Jetzt einfach, es gibt ja Erfahrung bei den Leuten. Die Leute, die am meisten fort gehen. Egal ob jetzt am Abend in Zuerich oder in den Ferien, auch waehrend der Arbeit, gehen die raus, Interview machen, Portraits machen, Premieren und so, oder eben Premiere ist dann auch Arbeiten. Eben es vermischt sich bei uns, das Private und das Arbeiten vermischt sich auf jeden Fall. Viel mehr als bei anderen Ressorts. Also beim Sport koennte man es auch meinen (...)
- 084
085 Und andere Ressorts?
086 Im Newsressort, das sind Inland und Ausland... ich weiss nicht was ich sagen soll, ich meine Ausland ist bei uns Internetrecherchen machen. Und im Inlandressort da (...) Interview (...) aber ihre Persoenlichkeit, vielleicht immer so ein bisschen, ich weiss nicht wie man es auf Deutsch sagt, so ein bisschen der Nerd-Typ mit der Brille und... was sage ich alles ueber meine Kollegen? So der, der in der Schulzeit lieber am Computer war am Abend als an einer Party (...).
- 087
088 Du hast vorher gesagt, Kultur und Peopleleute seien am ehesten die, die weggehen. Ist das jetzt einfach aufgrund von Anforderungen des Jobs und Inland und Auslandeute muessen das nicht, muessen Internetrecherche machen oder ist das weil die Leute, die in diese Ressorts gehen so ein bisschen anders ticken, mehr Interesse auch daran haben, Leute zu treffen? Mir geht es wie darum, ist es Persoenlichkeit oder sind es die beruflichen Anforderungen?
089 Ja aber, das ist wieder wie die Frage, wir waren schon mal an dem Punkt, ich glaube wenn du es gerne machst, dann machst du es, weil du sowieso schon diese Persoenlichkeit hast. Weil es dich sowieso schon dorthin zieht, weil du schon viel weggegangen bist, vorher. So eignest du dir auch das Wissen an, das du brauchst in so einem Ressort. Von dem her glaube ich schon, dass es Persoenlichkeit ist, es ist ein Wechselspiel, weisst du die Anforderungen der Arbeit (...)
- 090
091 Also du suchst dir eine Umgebung, wo (...)
092 Ja genau, das was du sowieso hast. Also jetzt, wobei das jetzt wieder der Idealfall ist, aber das ist auch das, was ich jetzt bei uns im Ressort sehe. Das sind alles Leute, die das gerne machen. Aber es gibt natuerlich, es gibt auch Kulturjournalisten, die zum Beispiel nicht gerne weggehen.
- 093
094 Ja gut, ja ja. Es geht ja mehr so um Tendenzen.
095 Aber jetzt bei uns ist das ganz klar, es sind alle so. Es wird dann eine Persoenlichkeit.
096
097 Die anderen sind eher so ein bisschen Schreibtischtaeter?
098 Schreibtischtaeter, oder, was sie schon machen, Inland, die gehen gern auch eins trinken am Abend, das machen sie schon gerne. Aber eben so Kunst-Medienanlaesse, so, gehen sie nicht so weg.
- 099
100 Was machen denn sie, gehen saufen, gehen in Bars mit Kollegen?
101 Genau. Gehen saufen, gehen auf Absturz. Gut hat vielleicht auch mit dem Alter zu tun. (...)
102
103 Und was haben wir noch... Wirtschaft?
104 Ja, Wirtschaft ist bei uns nur einer, ist von dem her noch schwierig.
105
106 Also von dem her, was du von vorher weisst oder von der Wirtschaft. Oder was du allgemein so hoerst, wie es im Journalismus ist.
107 Ja, wenn ich an jemand vorher denke, dass es im Journalismus schon auch Leute gibt, wie sonst (...) ist das Alkoholproblem.

- Ich habe einige Journalisten kennengelernt, die ein Alkoholproblem gehabt haben.
- 108 Du spielst auf ein Klischee an. Aber du glaubst es trifft auch zu?
- 109 Also aus meiner Erfahrung trifft es zu, ja.
- 110
- 111 Woher kommt das, meinst du?
- 112 Vom Abschlussdruck denke ich. Es waere auch noch interessant zu wissen wie es im Wochenjournalismus aussieht, ob es
- 113 dort besser ist als im Tagesjournalismus.
- 114
- 115 Abschlussdruck heisst...?
- 116 Ja, dass du dann und dann einen Artikel geliefert haben musst. Und du musst einfach. Ich glaube Journalismus ist schon ein Beruf, wo du sehr unter Spannung stehst. Jeden Tag... jeden Tag musst du liefern. Und du hast den Vorteil, dass du am Abend fertig bist. Aber ja, aus meiner Erfahrung, das ist sicher ein Problem. Ich kenne auch viele Leute, die Kokain genommen haben. Oder immer noch nehmen. Aber das ist... ja, ich weiss, dass es ein Klischee ist, aber Klischees haben eben meistens etwas Wahres an sich. Aber du warst bei den Wirtschaftsjournalisten... Also die drei, die ich besser kenne, sind alle total unterschiedlich. Nein vier. Einer bei der NZZ, einer beim Blick, einer war bei 20 Minuten, einer beim NEWS. (Ganz verschiedene... alle ganz unterschiedlich).
- 117
- 118 Da kannst du nichts sagen...
- 119 Nein.
- 120
- 121 Und bei den Lokaljournis, findest du auch, da gibt es da eine gewisse Grundpersoenlichkeit?
- 122 Ich glaube Lokaljournis sind wiederum Leute, die sehr neugierig sind und die gerne rausgehen. Weil Lokaljournis, die gehen ja sehr viel raus. Die machen kleinere Geschichten, eigentlich, aber viel im Kontakt mit Menschen. Und einige, die ich kannte, die hatten sehr originelle Ansaetze. Oder weisst du, Geschichten gesehen, oder eben die Singlegeschichte koennte man auch drehen, damit sie originell ist. Das waere so eine Lokalgeschichte auch. Also das ist auch noch eine Eigenschaft, die aber nicht so viele Journalisten haben, aber einige doch, ist wie ein anderer Blick haben koennen. Etwas... Oder auch eine Spuernase, etwas sehen, was ist im Kommen oder das beschaeftigt die Leute oder das wissen die Leute noch gar nicht, dass es sie beschaeftigt, aber es beschaeftigt sie eigentlich.
- 123
- 124 So ein bisschen das Zeitgeist-Gespuer?
- 125 Ja, genau. Aber ich denke das haben sehr wenig Journalisten.
- 126
- 127 Wuerdest du es aber trotzdem als Eigenschaft dieser Berufsgruppe ansehen?
- 128 Ja, das sind dann eher Leute mit denen ich nicht zusammenarbeite, wir haben ja gar nicht das Gefaess fuer solche Sachen, aber Leute, die ich lese und immer wieder denke, oh, diese Person hat dieses Gespuer. Aber das merkt man dann auch mit der Zeit, wenn man eine Zeitung regelmaessig liest, wer da (...). Ich glaube das ist die Ausnahme.
- 129
- 130 Jetzt naehme mich noch wunder, ich habe da so eine Liste gemacht mit verschiedenen Ansaetzen. Ich moechte wissen, wo siehst du die Persoenlichkeit des einzelnen Journalisten, so wie du bist und ich bin anders als du, wo hat deine Persoenlichkeit einen Einfluss oder aeussert sich ganz klar in einem dieser Punkte? Also wo siehst du da ist die Persoenlichkeit extrem wichtig? Du musst nicht alle durchgehen, nur rausgreifen, wo du...
- 131 Also sicher bei Input, Themenwahl... (...). Da sicher, oder, Art der Umsetzung.
- 132
- 133 Art der Umsetzung?
- 134 Ja, obwohl nein, das ist eben auch nicht, aber gut der Ansatz ist dann ja verschieden aber was dann rauskommt, hat mit der Persoenlichkeit nicht viel... die Recherche hat mit der Personlichkeit zu tun, jetzt!
- 135
- 136 Versuch mir das mal...
- 137 Ja, dass eben jemand mehr rumtelefoniert und Leute trifft und jemand anders geht viel mehr im Internet recherchieren geht, verlaesst sich auf schriftliche Formen, muss nicht in Kontakt treten nahe mit Menschen und kommt auf das genau gleiche Resultat. (...)
- 138
- 139 Also die Autisten wuerden eher den Internetansatz waehlen?
- 140 Ja, auf jeden Fall.
- 141
- 142 Und warum hast du hier so gehadert bei Ansatz, Art der Umsetzung, Wahl der Textform? Oder was hast du...
- 143 Textform. Ich habe mir ueberlegt, eben der Ansatz, wie man rangeht ist dann verschieden aber die Art der Umsetzung... oder... auf jeden Fall, Wahl der Textform, ich glaube da kann auch jemand, obwohl nein das stimmt, geht schon auch in die Persoenlichkeit rein, ein Autist wuerde weniger ein Interview machen als einen Lauftext, wo er eher ein Portraet machen kann, wo man gar nicht merken wuerde, dass er die Person gar nicht getroffen hat. Das geht ja wieder da hinein, Umgang mit Auskunftspersonen, Interviewsituation. Ich sag jetzt, Interviewsituation, da denke ich auch also die, die ich autistisch genannt habe, wenn die eine Interview machen, haben die ihre Fragen aufgeschrieben und gehen eine Frage nach der andern durch und reagieren viel weniger auf... also reagieren weniger auf das, was die andere Person sagt.
- 144
- 145 Mehr so den Katalog abhacken, sozusagen.
- 146 hoeren nicht zu, genau. Weil sie zu nervoes sind auch. (...) Schreibe, Stilistik glaube ich hat es keinen Einfluss, die

- Persoenlichkeit. Wertung, Urteil, Kommentar glaube ich jetzt auch nicht. Ich glaube, oder vielleicht, ja nein... ein Autist kann gerade so zynisch sein. Das sicher, Sitzung, Sitzungsdynamik, Sitzungsergebnis.
- 147
- 148 Erklaere mir das.
- 149 Gut, also der Autist nimmt schon auch an den Sitzungen teil. Der Autist hoert einfach nicht so zu. Es ist... der Autist beharrt auf seinem Standpunkt, hat seinen Standpunkt, sagt den auch, kann den auch vehement vertreten aber hoert den anderen Argumenten nicht zu und es geht wie nicht vorwaerts.
- 150
- 151 Und das nimmst du wahr an den Redaktionssitzungen?
- 152 Ja, also an der Blattkritik auf jeden Fall ja. Ganz sicher.
- 153
- 154 Wie ist das denn so? Also treffen dort so die Kommunikativen auf die Autisten und dann gibt es Konflikte? Oder wie ist das?
- 155 Ja, man kommt dann einfach nicht weiter und der Autist beharrt dann auf seinem Punkt und beharrt und beharrt und beharrt bis die andere Seite dann mal findet, ok, jetzt ist gut, weil der Autist nicht begreift, was die andere Person sagen will. Es ist wirklich ein bisschen ein Kommunikationsproblem vorhanden. (...) Eben Sitzungsergebnis. Wenn man einen Kompromiss finden muss, ist es kein Kompromiss sondern es bleibt bei dem, wie es vorher war. Umgangston, Klima auf Redaktion... ja ich meine, mit Autisten spricht man einfach nicht so viel. Weil es kommt einfach nicht so viel zurueck. Konflikte zwischen Gruppen...
- 156
- 157 Vielleicht faellt dir da ein Beispiel ein von Konflikten, die sich immer wieder ergeben, die nicht sachlich begruendet sind, sondern mehr aufgrund von persoelichen Differenzen.
- 158 Die nichts mit dem Blatt zu tun haben, gell?
- 159
- 160 Ja, oder nur so vordergruendig aber eigentlich geht es um etwas Anderes.
- 161 Also ich komme wieder auf die Sportredaktoren zu sprechen, die haben null Kritikfaehigkeit. Also eben, ich sage mal wir haben eine Blattkritik und dann zum Beispiel sind so drei Aufmacher Hintergrundgeschichten, es hat nichts Aktuelles drin und dann sagen wir, ja ok, das ist nicht so aktuell fuer ein Blatt das NEWS heisst im Sport heute, das kann ihn... das gibt eine riesen Diskussion dann, also einfach keine Kritikfaehigkeit.
- 162
- 163 Das wuerdest du jetzt Sportredaktoren allgemein attestieren oder jetzt nur bei euch?
- 164 Nein, das ist nur bei uns so. Ja, ja, ich koennte es nicht allgemein sagen.
- 165
- 166 Weisst du, ich versuche wie ein bisschen allgemeingueeltige Dinge... vielleicht jetzt auch noch mit deinem Hintergrund bei 20minuten oder so, wo gibt es so...
- 167 Na gut, ein anderes... also wo es natuerlich Konflikte gibt, ueber das haben wir ja gar nicht gesprochen, wir reden ja nur ueber die, die schreiben, aber ich meine ich als Ex-Produzentin kann dir natuerlich sagen, ein grosses Konfliktpotential hat es zwischen Produktion und den Schreibenden. Weil du in der Produktion eigentlich die Fehler ausbaden musst von diesen Leuten. Aber eben, was hat das jetzt mit Persoenlichkeit zu tun...? Doch das hat auch mit Persoenlichkeit zu tun, dass Produzenten Besserwisser sind. Korrektoren, also, ja... diese Seite Besserwisser sind, und die anderen wollen sich nichts sagen lassen und so und das hat auch wieder einen Einfluss auf den Umgangston und wie macht man das, geht man lehrhaft dran ran oder...
- 168
- 169 Glaubst du das ist in allen Redaktionen so, eine Spaltung zwischen Produktion und schreibender Zunft?
- 170 Ja, es gibt... bei NEWS ist es eigentlich recht (...) zu und her gegangen aber ja, ja, auf jeden Fall. Das kann ich bei allen Orten, wo ich auf beiden Seiten gearbeitet habe, sagen es ist so... Haltung gegenueber Medienwandel, Neuerungen... Da glaube ich, wenn ich auf die Gruppen zurueckkomme, dass die Autisten natuerlich viel skeptischer sind, bei jeder Aenderung.
- 171
- 172 Jetzt muss ich noch nachfragen, um sicher zu sein: Die Autisten, ist das jetzt etwas, was du nur auf deiner Redaktion siehst oder insgesamt bei den Journalisten?
- 173 Nein, das sehe ich insgesamt. Ja, eben und ich glaube die sind viel skeptischer gegenueber jede Aenderung und dort glaube ich aber auch aeltere Journalisten.
- 174
- 175 Warum?
- 176 Weil die haben sich schon ein bisschen eingerichtet, mit dem, wie es ist, oder sie haben vielleicht auch schon zu viel Aenderungen durchgemacht, ich meine seit den letzten 20 Jahren aendert sich ja staendig etwas im Journalismus und dann hat man vielleicht auch irgendwann mal genug... Berufsstand Journalist, Berufspolitik... dort glaube ich auch ist mehr im Alter etwas, dass die Aelteren schon eine groessere Ethik haben oder weisst du, ihr...
- 177
- 178 Warum das?
- 179 Ich glaube eben, weil sie gelernt haben anders zu schreiben. Mit genaueren Recherchen. Und heute ist irgendwie, ich weiss auch nicht...
- 180
- 181 Also du wuerdest das erklaren durch andere Sozialisation sozusagen im Beruf?
- 182 Ja.
- 183

- 184 Aber nicht durch Persoenlichkeit.
185 Nicht durch Persoenlichkeit, nein... Aha, das ist was anderes, der Einfluss der Persoenlichkeit.
186
187 Wo findest du ist Persoenlichkeit wichtig fuer den Journalismus oder das Zeitungsprodukt oder was auch immer.
Zeitschrift?
188 Also ich glaube in der Themenfindung. Haben wir das? Ja, Themenwahl oben.
189
190 Erklaer mir das.
191 Ja eben, jemand der viel rausgeht ist natuerlich viel im Kontakt, sieht, was laeuft und so und jemand der zuhause sitzt, gut wenn man fernsieht, kriegt man auch relativ viel mit, aber was weiss ich, nur Klassiker liest, dann ist der einfach nicht so...
Ja gut, das kann auch, je nachdem was du schreibst, macht das auch gar nichts. Es ist halt auch, Journalismus ist halt ein so grosses Feld, man schreibt ueber so viele Sachen, aber eben, wenn es darum geht ein bisschen zu widerspiegeln, was passiert oder auch zu spueren, was los ist, dann ist es schon wichtig, rauszugehen.
- 192
193 Und dann wenn man rausgeht, wirkt sich das aus auf die Themenwahl?
194 Ja, auf jeden Fall, ja.
195
196 Und wie dann?
197 Ja weil man eben etwas aufschnappt. Dass eine neue Art von Drogendealern da ist oder ich weiss doch auch nicht was. Und aus dem kann man Geschichten generieren.
- 198
199 Erlebst du das denn in deinem Alltag, dass du viele Themen selbst auch setzen kannst?
200 Ja, ich habe voellig freie Hand. Das ist ja das tolle bei NEWS. Also... voellig freie Haende, es gibt Pflichtstoffe, wenn eine grosse Rote-Teppich-Premiere ist, oder beim Film ist gesetzt, wenn ein Film anlauft, das ist klar. Aber so ein bisschen Gewichtung oder solche Sachen, habe ich freie Hand. Aber das ist auch, weil ich Ressortleiterin bin. Das ist ja noch mal was anderes.
- 201
202 Aber dort hast du das Gefuehl diese Seiten tragen klar die Handschrift von dir sozusagen?
203 Ja. Ich musste mir das kurz ueberlegen, aber ja.
204
205 Und die Wahl des Medium fuer das du arbeitest, schaust du auch als Ausdruck von Persoenlichkeit an?
206 Mit Medium meinst du Zeitung versus Fernsehen?
207
208 Nein, NEWS versus Tages-Anzeiger oder Folio.
209 Oder Folio... Nein, das schaue ich mehr als Zufall an, jetzt bei mir persoenlich. Und ja, ich glaube bei vielen anderen auch. Das ist mehr Zufall. Ich meine du kannst es dir einfach nicht aussuchen im Moment, wirklich nicht.
- 210
211 Man nimmt, was man kriegt.
212 Ja. (...) bei NEWS. Gerade durch so Sachen, dass ich freie Hand habe. (...) Aber eben, jeder im Journalismus, der einen Job hat, versucht den zu behalten.
- 213
214 Ok, kommen wir noch zur letzten Frage, was mich noch interessieren wuerde, was... ist vielleicht eine intellektuelle, etwas schwierige Fragestellung, ich habe jeweils etwas Muehe, diese verstaendlich zu machen, aber ich versuche es. Wenn wir annehmen, dass sich im Journalismus ganz bestimmte Personen befinden, mit bestimmten Persoenlichkeiten, du hast ja gesagt Autisten eher oder so, und die sitzen dann zusammen an einer Redaktionssitzung und machen eine Zeitung, resultiert aus dem eine gewisse... eine Art wie Systemblindheit oder gibt es spezifische Effekte, die damit zu tun haben, dass im Biotop Journalismus sich genau die Art von Leuten befindet? Ich versuche es mit einer Analogie. Du hast eine Firma, in der Buchhalter arbeiten und das sind alles sehr korrekte Menschen, die gut darin sind, Fehler herauszufinden. Und dann geht es dieser Firma nicht so gut und man muesste kreative neue Wege und Moeglichkeiten finden, um neue Kunden zu gewinnen. Also das ist ein hypothetisches Beispiel. Und keiner von denen schafft es, weil alle von denen von der Persoenlichkeitsstruktur her die sind, die Fehler finden. Aber nicht die, die neue Visionen generieren. Wenn du jetzt versuchst die Analogie machen zum Journalismus, glaubst du es gibt wie so...
- 215 Ich verstehe die Frage schon, ich bin nur... Wenn sagst aufgrund der Persoenlichkeit im Journalismus... es gibt schon Effekte im Journalismus, also Sachen, wo wir das Gefuehl haben... wenn man eine Geschichte weiterzieht und weiterzieht und nicht merkt, dass das die Leute eigentlich ueberhaupt nicht interessiert, weil man unglaublich begeistert war, dass man einen Primeur hatte, zum Beispiel, und das weiterzieht bis zum geht nicht mehr.
- 216
217 Und dann verstaerken sich die Journalisten in der Redaktion sich gegenseitig?
218 Ja, oft. Oft denkt niemand an den Durchschnittsleser.
219
220 Wenn du einen Primeur haetest, wie funktioniert das dann?
221 Wenn ich einen Primeur habe...
222
223 Also bei so einer Dynamik meine ich jetzt.
224 Ja, es geht ja nicht um den Primeur selber, weil den bringt man dann ja meistens. Obwohl, dort ist ja dann auch die Tendenz. Wenn man als Journalist einen Primeur hat, dann ist man so stolz, dass man einen Primeur hat, dass man das grad auf Seite 1 tut, obwohl die Relevanz nicht so gross ist wie zum Beispiel, ich weiss nicht, dass Obama dreihunderttausend

neue Leute auf Afghanistan schickt, weil das einfach relevanter ist. Aber weil es ein Primeur ist und das Ego des Journalisten ist so gross, ein grosses Ego haben sie auch die Journalisten, geht das auf Seite 1. Obwohl aus der Lesersicht, die wissen gar nicht, dass es ein Primeur ist. Die wissen nicht mal, was Primeur heisst. Weissst du also irgendwie...

225

226 Aber da muesste es ja eine Art ein Korrektiv geben, dass die Redaktionskollegen finden...

227 Das gibt es zum Teil schon, jaja.

228

229 Oder gibt es dort auch Mechanismen, wo man sich gegenseitig hochpusht? Das ist das, was ich meine.

230 Ja, ja, ich weiss schon, was du meinst. Wenn es so eine Massenwirkung hat. Das finde ich wirklich noch schwierig. Ich sehe das als Ex-Produzentin auf sprachlicher Ebene, dass man zum Beispiel ein Sprachwitz im Titel super findet und das finden dann meistens alle super und die Leser kommen dann gar nicht draus, worum es im Text geht. Es ist zwar ein lustiger Titel, aber niemand versteht, worum es im Text geht. Und weil wir alle schon wissen, um was es im Text geht, merken wir das gar nicht. Das halt auf der sprachlichen Ebene und sonst ist es recht...

231

232 Kannst du mir da ein Beispiel nennen von einem Witz?

233 Ein Beispiel... Ich muesste es durchblättern. Weil ich sehe das fast jeden Tag.

234

235 Oder wie koennte man das verallgemeinern? Dass Journis an kleinen Sachen Freude haben und sich gegenseitig darin bestaerken, auch wenn man es gar nicht so wahrnimmt?

236 Ja, oder dort wo der Journi mehr weiss als der Leser, vergisst er, dass der Leser das noch gar nicht weiss. Also jetzt das Beispiel vom Titel und vom Text ist es so, wenn man einen lustigen Titel macht, der aber nicht, in dem aber nicht drinsteht, worum es im Text geht, dann kann der Leser zwar sehen, ok da hat jemand eine Alliteration, also gut dieses Wort wird er nicht kennen, aber da hat jemand etwas Sprachwitziges im Titel geschrieben, aber um was geht es in diesem Text und der blättert einfach weiter, weil er nicht weiss, um was es geht. Der Text wird nicht gelesen. Es ist kein leserfreundlicher Titel. Und solche Sachen gibt es oft bei Zeitungen. Wo die Produktion am Leser vorbei produziert, wo auf der Redaktion dann aber alle Freude dran haben. Es ist wie ein Insiderwitz, sie finden es sehr lustig, man hat Freude an etwas, aber man denkt nicht daran, dass man einen Wissensvorsprung hat. Das duenkt mich. Aber inhaltlich jetzt, ich glaube das Versteifen auf ein Thema und dann ins Detail gehen, nehmen wir das Beispiel die Minarett-Initiative, hat man im Vorfeld praktisch nur ueber diese Plakate diskutiert, und nicht mit Menschen, nicht ueber Inhalt und so weiter und dort ist man total an der Bevoelkerung vorbeigegangen. Man hat das wie nicht thematisiert und jetzt, jetzt ploetzlich ist alles klar. Oder jetzt kommt ploetzlich das, der Tourismus werde zurueckgehen. (...) Warum ist vorher niemand auf das gekommen?

237

238 Und wie erklaerst du dir das?

239 Eben dieses Raufschaukeln, dass man sich auf ein Thema festbeisst und dann in dem Thema drin immer wieder neue Aspekte sucht und wie so den offenen Blick nicht mehr hat. Und ich glaube das hat auch viel damit zu tun, dass man natuerlich einander abschreibt oder die anderen Medien sehr stark beachtet. Dass es bei Journalisten sehr wichtig ist, was andere Medien schreiben.

240

241 Siehst du da einen Zusammenhang zu Persoenlichkeitsaspekten? Oder warum schreiben Journalisten anderen ab?

242 Ich glaube es hat schon damit zu tun, was ich vorhin sagte, das Ego-Ding, dass man seinen Namen sehen moechte. Da will man etwas nehmen, einen Aspekt, den andere Medien schon hatten und dort etwas Neues herausfinden, damit das wieder von den anderen Medien beachtet wird. Das ist wie so ein Insider-Ding, die Journalisten kennen sich untereinander, lesen sich und wissen, ok der C.S. macht eine spannende Analyse oder was weiss ich und das ist wie... ja, ich meine die Journalisten haben die Tendenz zur gegenseitigen Selbstbefriedigung.

243

244 Und das ist aus einem Selbstdarstellungsdrang heraus, habe ich jetzt ein wenig herausgehört?

245 Ja, genau. Aus einem Selbstdarstellungsdrang und wahrgenommen werden wollen, nicht mal von den Lesern, sondern von anderen Journalisten.

246

247 Ist auch eine Form von Autismus im Prinzip. Weil man dann in einer homogenen Gruppe drin ist, sich nicht nach aussen wendet... Verstehst du was ich meine?

248 Ja, ja klar... Und etwas Anderes von dem ist, wenn man mit einem neuen Thema kommt, ist man wie darauf angewiesen, dass es von anderen Medien auch aufgegriffen wird, damit es dann wirklich in der Diskussion...

249

250 Hebelwirkung.

251 Genau. Ich glaube es gibt ganz stark die Hebelwirkung zwischen verschiedenen Zeitungen, wenn wir jetzt beim Printjournalismus bleiben.

252

253 Glaubst du der Selbstdarstellungsdrang, den wir vorhin benannt haben, das Ego-Ding, von dir ab und zu gekommen, ist etwas, was Journalisten im Besonderen haben, im Vergleich jetzt zu Psychologen oder anderen Berufsgruppen, Buchhalter oder so.

254 Im Vergleich zu Buchhaltern sicher. Bei Psychologen bin ich nicht sicher. Obwohl sicher auch zu den Psychologen. Tja, so anders ist es zwar nicht. Wenn du ein gutes Interview fuehrst, musst du auch gut zuhoren und nachhacken. Das muss ein Psychologe ja auch. Ego-Ding? Na gut, wenn du noch mehr hast, wirst du Kuenstler. Wenn du etwas kannst, dann wirst du Kuenstler. Von dem her. Aber ich glaube schon mehr als der Durchschnittsmensch. Ja, das glaube ich. Mehr Ego hat, oder im Gegenteil, mehr Unsicherheit und das kompensiert. Die Arroganten sind ja meistens unsichere Leute, die arrogant sind.

255

- 256 Und woher kommt dann die Unsicherheit? Oder warum sind Journalisten eher unsicher?
257 Also das ist jetzt eine psychologische Frage. Das weiss ich nicht. (...)
258
259 Das ist ein Sammelbecken von...
260 Nein, das finde ich gar nicht, dass Journalisten unsicher sind. Also das ist jetzt das Beispiel von Arroganz, das wir benannt haben, das war nur ein Beispiel, nicht fuer die Journalisten. Nein, das gilt nicht allgemein fuer die Journalisten, dass sie besonders unsicher sind.
- 261
262 Vielleicht jetzt noch als letzte Frage. Wenn du jetzt all die Journalisten hast mit gewissen Eigenschaften, die uebertendenziell, wie jetzt Autismus oder Selbstdarstellungsdrang... Wenn du schaust, es hat recht viele Neuerungen gegeben in den Medienwelt, wie die sich verhalten haben gegenueber dem, dem Wandel. Nicht die Entscheidungstraeger sondern das Fussvolk in den Redaktionen, findest du es logisch, dass sie sich so verhalten haben oder findest du es seltsam, wie sie sich verhalten haben?
263 Nein, ich finde es eigentlich logisch.
264
265 Oder wie haben sie sich verhalten?
266 Ja skeptisch. Aengstlich. Alle sind aengstlich, weil alle haben Angst um ihren Job. Aber das, duenkt mich, hat gar nichts mit der Persoenlichkeit der Journalisten zu tun, sondern einfach Angst haben um seinen Job und das hat jedermann. Bei den Banken, denke ich, ist die Stimmung ziemlich genau gleich, wie im Journalismus im Moment. Das ist in jeder Redaktion gleich und das ist im Prinjournalismus gleich wie... ja gut Fernsehen, denen geht es ja gut, aber...
- 267
268 Gut, man koennte ja sagen, dass Journalisten die unbequemen Skeptiker sein muessen, die kritischen und so.
269 Ja, das sind sie natuerlich. Die hacken dann nach. Die sind auch unbequem. Aber, ja gut, dort siehst du dann auch beides. Die Leute, die vorsichtig sind und lieber nichts sagen und... auch dort ist es glaube ich nicht anders als an anderen Orten. Dort sind sie nicht ueberdurchschnittlich kritisch. Die Angst um den Job ist groesser. Als unbequem werden. Es gibt Leute, die unbequem werden, man geht zu den Gewerkschaften und so, aber die Angst um den Job ist immer groesser. Dort denke ich ist es in jedem Berufsstand gleich. (...)
- 270
271 Das wuerdest du auch so erwarten, eigentlich, oder wuerdest du sagen, Journalisten haetten sich eigentlich anders verhalten muessen, sollen?
272 Nein, sind sind ja marschieren gegangen beim Tagi. Aber es bringt ja nichts. Es bringt wirklich nichts. Ich weiss nicht, ob ich marschieren ginge, wenn NEWS zugeht. Was sehr gut sein kann. Das ist halt die freie Wirtschaftswelt, in der wir leben. Der Verwaltungsrat bestimmt ueber uns.

P 8: INGO

Path: C:\Dokumente und Einstellungen\Annette Müller\Eigene Dateien\DissWi...\Guido.rtf
Media: RICHTEXT

Printed: 2010-05-24T14:49:46
By: Super

From HU: backup of Dissprojekt ohne Codes
HU-Path: [C:\Dokumente und Einstellungen\Annette M...\backup of Dissprojekt ohne Codes.hpr6]

Codes: 0

Memos: 0

Quotations: 28

Families: <none>

Comment: <none>

- 001 Mich wuerde als Erstes interessieren, wie du vom Tatsaechlichen her, also nicht vom Idealen oder vom Klischee her, sondern wie du tatsaechlich die Persoenlichkeit von Journalisten wahrnimmst, was fuer Eigenschaften du ihnen attestieren wuerdest, jetzt erst mal alle ueber einen Kamm schierend. Wir kommen nachher dazu, das ein wenig zu differenzieren. Siehst du da gewisse Eigenschaften, bei denen du sagst, das ist die Grundcharakteristik aller Journalisten im Pressejournalismus?
- 002 Das ist jetzt etwas schwierig. Generelle Eigenschaft? Ich finde, haeufig sind sie relativ jung geblieben in einem Sinn von verschont auch von Verantwortung. Jung geblieben im Sinn von verschont von Verantwortung. Man ist nicht Unternehmer und muss irgend etwas aufstemmen, ein Geschaef fuehren, bist recht weit weg von einer Wertschoepfungskette. Ich finde immer, man kann ... Fuer mich ist der Job nicht so wahnsinnig verschieden von meinem Studiumsdasein. Hingegen bei anderen beobachte ich, dass sie sich wahnsinnig veraendert haben. Man leidet mit Leistungszielen... Jene, die in die Privatwirtschaft gehen, werden viel schneller erwachsen. Das klingt zwar etwas komisch.
- 003
- 004 Ist das jung geblieben in einem positiven Sinn?
- 005 Ja. In einem positiven Sinn. Die Art von Journis, die ich kenne. Ich kenne nicht so viele. Hochprofessionelle Inlandjournalisten, die jeden Tag aus dem Bundeshaus berichten, sind vielleicht auch wieder anders. Die Magazinautoren auch in Deutschland, die laengere Geschichten schreiben, dort ist es ein Wesenszug. Dann gibt es natuerlich ein bisschen klischeehaftes Zeug wie sie sind gute Beobachter, sie sind neugierig, sie sind ...
- 006
- 007 Das findest du auch? Oder findest du das gar nicht?
- 008 Es hat schon etwas. Es ist aber auch ein wenig eine Leerformel. Es gibt ja immer so ... Das erfahrst du in jedem Journalismusgrundkurs, dass Neugierde die wichtigste Eigenschaft eines Journalisten ist. Das stimmt natuerlich. Es ist ja so banal. Wer nicht neugierig ist, wird sich gar nicht dafuer interessieren. Sie sind belesen. Sie haben in der Regel eine breite Ausbildung, aber nirgends eine extrem tiefe. Professioneller Laie ist auch so eine Formel, die stimmt. Sie wissen ueber alles etwas, aber ueber nichts wirklich viel. Das entspricht mir. Ich bin auch so der Generalist. Ich merke aber manchmal im Gesprach mit Freunden, die Mitte vierzig sind und sich eine Bude aufgebaut haben oder eine wissenschaftliche Karriere gemacht haben, da bleibst du einfach auf der Strecke. Da kannst du nicht wirklich mitreden und merkst, du hast eigentlich nichts, wo du wirklich extrem draus kommst. Das ist manchmal ein wenig eine eigenartige Erfahrung. Was gibt es noch? Etwas ganz Bloedes: Ich finde, Journalisten sind oft schlecht angezogen. Ich selbst auch. Ich glaube, das hat auch mit einer Verantwortungslosigkeit zu tun. Du bist nirgends in so einem Dresscode-Ambiente.
- 009
- 010 Warum hat denn der Journalismus fuer sich selbst keinen eigenen Dresscode entwickelt? Es koennte ja auch so ...
- 011 Ja. Stimmt. Ich glaube, die These von der Persoenlichkeit, die du angeschnitten hast... Es ist fuer die Persoenlichkeit der Journalisten entscheidend, und ich beobachte es auch so, dass es vor allem Typen sind, Charaktere, die erfolgreich sind und die auffallen. Und so gesagt muss ich einfach sagen, einfach halt der aeuessere Eindruck einer Persoenlichkeit ist so individuell, dass sich ein Dresscode vielleicht nicht aufdraengt. Es sind schon die starken Dresscodes vor allem in wertschoepfungintensiven Branchen, wo es um grosse Summen geht. Im Journalismus oder im Verlagswesen, wo es um Geld geht, dort drueben auf der Verlagsseite findest du auch die richtigen Anzuege.
- 012
- 013 Wuerdest du denn sagen, es ist einfach zu einer Vernachlaessigung der Kleiderfrage, oder ist es ein umgekehrter Dresscode, sich extra speziell oder extra nachlaessig zu kleiden, weil man eben ein Charakter ist, und je nachlaessiger desto, signalisiert man, man ist ein Charakter?
- 014 Beides. Das eine bedingt das andere. Es ist erlaubt. Der Beruf bedingt nicht, dass du einen Powersuit tragen musst, dass erlaubt dir, dich gehen zu lassen und gleichzeitig an deinem eigenen aeuesseren Ausdruck zu feilen. Eine voellige Vernachlaessigung im Sinne eines Desinteresses an Aeußerlichkeit, finde ich, ist eher selten. Es sind eher Typen, die eine bestimmte Art des schlecht angezogen Sein pflegen.
- 015
- 016 Okay.
- 017 Mehr faellt mir da gerade nicht ein zu den Eigenschaften von Journalisten.
- 018
- 019 Versuch einmal eine Berufsgruppe zu nehmen, wo du vielleicht ein wenig Einblick hast, sei es durch Partnerin oder Eltern oder so, etwas anderes zu nehmen und das in Bezug zu setzen, wie diese Leute sind, was das fuer ein Voelkchen ist, verglichen mit den Journalisten, also auch die Kontrastierung. Es ist egal, welche Berufsgruppe du nimmst.
- 020 Das hat man jetzt alles so gemacht, ein paar Sachen verglichen. Finanzbusiness waere einfach, aber... Banker wuerde ich sagen, fuehren mehr ein Doppelleben. Du hast deine berufliche Identitaet und deine private Identitaet. Ueberhaupt in der Privatwirtschaft. Und bei den Journalisten habe ich das Gefuehl, sind die zwei sehr viel mehr in eins. Du muusst als Journalist deine private Identitaet mit ins Spiel bringen, und zwar absolut intensiv.
- 021
- 022 Hast du das Gefuehl, das gilt fuer alle Journalisten?

- 023 Das gilt nicht fuer alle. Aber was ich kenne und was ich schaeetze, dort gilt es. Magazinjournalismus, Autorenjournalismus. Tageszeitungen ist vielleicht wieder ein wenig anders. Kenne ich nicht so genau. Bei anderen Medien wie Fernsehen weiss ich es auch nicht, oder wo der Name nicht so stark im Vordergrund steht. Vielleicht lese ich jetzt ein bisschen im Kaffeesatz. Aber ich glaube, bei vielen anderen businessorientierten Berufen hast du eine staerkere Trennung von beruflicher und privater Identitaet. Von dort kommen die absurden Ideen wie der Ausdruck Work-Life-Balance. Es gibt Work und es gibt Life. Das ist fuer Journalisten voellig unvorstellbar. Work und Life ist dasselbe. Es hoert aber auch nie auf, das Work. Dann koennt es vielleicht... Vielleicht etwas, was diesbezieglich naeher waere, was ich auch sehr gut kenne, ist der Lehrerberuf. Ich glaube, dort muusst du auch voellig deine Persoenlichkeit mit einbringen. Das ist sehr nah beieinander, berufliche und private Identitaet. Du hast auch die schlecht Angezogenen.
- 024
- 025 Das wird dann medial ausgeschlachtet.
- 026 Ja genau. Was dort wiederum... Ich war einmal Lehrer, das habe ich lebenslang ... aber du hast ja wissen wollen, wie ich in den Journalismus gekommen bin.
- 027
- 028 Hast du denn sonst noch andere Berufserfahrungen?
- 029 Ja. Ich war zuerst Lehrer, habe aber nur kurz unterrichtet. Ich habe ein Jahr als Lehrer unterrichtet und dann zu studieren begonnen.
- 030
- 031 Sonst noch etwas anderes?
- 032 Dort kommt die Komponente der Verantwortung sehr viel staerker hinzu. Der Begriff, auf dem ich vorher ein bisschen herumgeritten bin. Ich glaube, es ist zentral fuer Journalisten, dass sie verantwortungslos agieren koennen und auch muessen. Neutral, aber unabhengig. Du bist nicht verantwortlich fuer ein Produkt, verantwortlich fuer eine Gewinnsumme, die am Schluss erreicht werden muss, auch nicht verantwortlich wie eben ein Lehrer fuer den Fortschritt eines Kindes. Verantwortung fuer den Leser ist auch nicht da. Du muusst einfach das machen, was... Du bist nur verantwortlich gegenueber Deinen Texten und den Leuten, ueber die du schreibst. Alles andere ist abgekoppelt. Der Verlag ist verantwortlich fuer die Erfolgszahlen, das Marketing vielleicht fuer die Leserzahlen. Natuerlich bist du... bin ich in meiner Funktion ein Stueck weit mitverantwortlich fuer den Erfolg, aber als angestellter Redaktor oder Reporter nicht. Das ist der Lehrer wiederum stark. (...) aus diesem Beruf austreten. Das Gewicht der Erwartungen der Eltern an dich als Lehrer ist etwas, was du als Journalist nicht hast. Du hast schon das Gemecker von Lesern, aber das ist natuerlich nie so existenziell wie Eltern, deren Kind zu dir in den Unterricht geht.
- 033
- 034 Wenn wir versuchen, Subgruppen zu machen. Wenn du all die Pressejournalisten nimmst, wo kann man sagen, kann man verschiedene Typen oder was fuer eine Typologie kann man erstellen in Bezug auf die Persoenlichkeit? Oder kannst du sagen, diese sind so ein bisschen ein Voelchen fuer sich, oder es gibt so ein bisschen diese Gruppen und jene?
- 035 In Bezug auf die Persoenlichkeit? Es gibt eine relativ grosse Gruppe so Newsjaeger mit Schraegstrich Rechercheure. Spuerhunde.
- 036
- 037 Wie sind diese so?
- 038 Das sind so misstrauische Menschen. Die wittern ueberall Skandale und begrabene Leichen und so. Sie haben aber auch ein wahnsinnig starkes Gerechtigkeitsempfinden. Das braucht es. Wenn einer es gut macht, es ist eine hervorragende Eigenschaft. Dann gibt es Meinungsmacher, die stark ihre eigenen Ansichten unters Volk bringen wollen.
- 039
- 040 Das waeren so Missionare?
- 041 Missionare koennte man sagen. Dann gibt es so anwaltschaftliche Journalisten, Sozialarbeiter, die zu Journalisten worden sind und helfen wollen, die Opfer zeigen wollen im Blickpunkt, fuer die Aufmerksamkeit auf Opfer richten.
- 042
- 043 Wuerdest du die unterscheiden von Missionaren, die Meinungsmacher?
- 044 Ja. Stark.
- 045
- 046 Was ist der Unterschied zwischen ihnen?
- 047 Ein anderer Antrieb. Der Meinungsmacher will zu allem etwas sagen, bietet eine Analyse, so aus relativ grosser Flughoehe. Der anwaltschaftliche Journalist gruebelt mehr. So Fallgeschichten heraus... Er ist mehr der Typ Beobachter. Weissst du die Zeitschrift Beobachter.
- 048
- 049 Also mehr aus der Vogelperspektive und der andere mehr von unten?
- 050 Ja. Den Beobachter-Journalist finde ich auch noch... vielleicht ist das genauer, so die Konsumentenschuetzer, die Menschenschuetzer ueberhaupt, fuer die ist jeder ein Opfer von irgendwelchen Machenschaften von anderen. Dort gibt es natuerlich auch Leute, die hoch redlich und verdienstvoll arbeiten. Was gibt es noch? Kuenstler.

051

052 Kuenstler?

053 Kuenstler und Literaten. Wo vor allem das Schreiben zentral ist. Wo der Inhalt etwas zurueckgedraengt wird. Dann gibt es eher wenige. Es gibt auch... Das ist kein bestimmter Typus Journalist. Es gibt so Polemiker, so ein wenig Misanthropen, die immer gifteln und geifern. Die sind natuerlich sehr unterhaltsam.

054

055 Wieso findest du, die sind nicht eine eigene Gruppe? Weil es zu wenige sind?

056 Die anderen, die wir beschrieben haben, dort ist es wirklich fast eine journalistische Funktion. Der Leitartikler macht genau das. Es steht vielleicht schon fast in seinem Arbeitsvertrag. Der Newsjaeger auch. Der Beobachter auch. Beim Polemiker ist .. Das sind eher Exoten. Ich denke so an H.B. oder so.

057

058 Oder U.P.E.?

059 U.P.E., der ist mehreres gleichzeitig. Der ist ein guter Gruebler und Spuerhund.

060

061 Versuche noch die Kuenstler, Literaten in ihrer Wesensart zu beschreiben.

062 Die sind vielleicht nahe bei dem, was ein Dokumentarfilmer macht. Es ist schwer zu beschreiben. Ich sage vielleicht das, was am naechsten bei dem ist, was ich selber mache und was wir da machen. So eine Art von Kunst. Literarischer Journalismus hat man ja gesagt. Aber damit ist es nicht mehr so weit her inzwischen. Grosse Freude und grosse Aufmerksamkeit fuer die Form eines Textes. Aber was bedeutet das fuer die Persoenlichkeit?

063

064 Wenn die so zusammen sitzen, gibt es etwas, wo du denkst, das ist schon anders als bei den anderen Journalisten oder das ist so ein Cluster von Leuten, die so ein bisschen so und so sind.

065 Ja das zeigt sich in einer staerker aesthetischen Weltsicht, dass man auf Sachen nicht... Es ist nicht unbedingt viel Gerechtigkeitsempfinden. Und das andere... einen aesthetischen Blick auf die Welt, was ist schoen, was ist neu, was ist anders, was ist aufregend? Warum ist es so? So vielleicht...

066

067 Wenn du die Gruppen, die du hast, Newsjaeger, Meinungsjournis, anwaltschaftliche Beobachter, Kuenstler, Literaten, Polemiker als halbe Gruppe, kannst du die bestimmten Mediengattungen oder Ressorts zuordnen? Gibt es da Ueberlappungen. Du hast gesagt, die Beobachter sind vor allem die anwaltschaftlichen. Hast du noch mehr, wo du sagen kannst, die sind vor allem dort?

068 Idealerweise vereint das Medium die Spielplaetze fuer die verschiedenen Charaktere. Dann gibt es spezialisierte Medien. Es gibt noch mehr Gruppen. Es gibt die reinen Wissenschaftsjournalisten. Diese sind im Grunde Akademiker mit einem Mitteilungsdrang. Die machen auch nicht viel anderes als Forscher, aber sie gehen nicht so weit. Dafuer wollen sie es lieber breiter vermitteln als ein Akademiker, der sehr tief geht aber wenig Wirkung in die Breite erzielt. Wo sind diese zu Hause? Es gibt banalerweise so etwas wie 20 Minuten oder Blick mit Newsjaegern. Dann hast du aber auch Newsjaeger bei Qualitätsmedien wie Spiegel. Der hat hervorragende Recherchierjournalisten. Bei uns sind vielleicht eher so die Kuenstler, die literarischen Typen oder auch Meinungsmacher, brauchen wir auch. Ich finde es noch schwierig, weil es schlicht... eine Kompletzeitung wie der Tagi vereint sie einfach. Da hat es die Leute, von den einen vielleicht ein bisschen zu viel, von den anderen zu wenig.

069

070 Und so Blick am Abend oder News?

071 Die haben schon verschiedene. Es gibt nicht so viele Persoenlichkeiten bei diesen Antworten. Das merkst du. Es ist mehr wirklich das Produkt.

072

073 Also sind es weniger Charaktere oder wie haben sie keine Persoenlichkeit?

074 Ich glaube schon. Du brauchst einfach nicht so starke Charaktere bei diesem Blatt fuer diese Machart von diesem Mediums. Was ich noch interessant finde ist die Frage Economist.

075

076 Die haben ja gar keine Namen.

077 Die haben keine Namen. Der Spitzname ist kein Newspaper sondern ein Viewspaper. Meinungs..., verbreitet nur Meinungen. Das sind aber eigentlich... Ich habe dort einmal ein bisschen Stage gemacht. Es sind wahnsinnig starke Charaktere. Das sind enorm interessante Typen. Aber die Struktur dieses Blattes, dass sie sich ein System auferlegt haben, wo sie dann zuletzt alle gleich klingen, das kann man faszinierend finden. Das gefaellt mir auch. Als Produkt kommt es extrem konzise und einstimmig und hat sicher auch darum die Autoritaet, die es hat.

078

079 Da ist aber fast ein bisschen ein sozialistischer Gedanke dahinter, fast? So alle sind gleich.

080 Ja das ist voellig paradox zu dieser liberalen Linie, die sie verfolgen. Aber es ist ein interessantes Modell.

081

- 082 Versuche mir noch ein bisschen zu beleuchten, warum ist es den Journalisten so wichtig, dass der Name unten oder oben am Artikel steht. Ist da... hat das einen hohen Stellenwert oder ueberschaetzt man das? Wie haengt das zusammen auch mit den Persoenlichkeiten? Mir wird das immer wieder genannt, die Autorenzeile oder das Kuerzel.
- 083 Ich glaube, das ist sehr wichtig. Enorm wichtig. Bei uns ist es sehr wichtig, bei den Tageszeitungen glaube ich auch.
- 084
- 085 Warum denn?
- 086 Das ist dein Ding, dein Werk, das musst du zeichnen. Das bist ein Stueck weit du. Moeglicherweise gehen da die Interessen von Schreibern und Lesern stark auseinander. Das weiss man nicht so genau. Vielleicht weisst du da mehr darueber. Ich bin jeweils ueberrascht bei Umfragen, wie wenig die Autorennamen kennen. Ich glaube, sie interessieren sich nicht sehr dafuer. Also der grosse Teil der Leserschaft. Es gibt natuerlich so Fans und so. Fuer den Leser ist das glaube ich nicht so wichtig. Fuer das Heft, wie unseres ist es schon wichtig. Bei einer Tageszeitung koennte man sich vielleicht fast fragen, warum macht man es so ausgiebig. Fuer den Schreiber ist es psychologisch enorm wichtig.
- 087
- 088 Hast du denn das Gefuehl, ein Schreiber schreibt in seinem Namen oder schreibt er fuer die Zeitung? Es ist ja auch ein wenig illoyal zu der Zeitung, wenn du ein Werk in deinem Namen veroeffentlichst. Ich sage mal bei den Architekten, wenn du Herzog und deMeuron hast, wenn deren Buero etwas herausbringt, haben die keine Autorenschaft. Es ist dann einfach Herzog und deMeuron, aber es war irgendeiner, der es gemacht hat. Und Herzog und deMeuron ist wie der Tagi. Es ist keine einzelne Person. Warum ist das bei den Zeitungen so entscheidend, dass die Leute ihren Namen bringen koennen und nicht einfach das Label?
- 089 Ich glaube, das ist... Es gehoert zu der Hauptmotivation der Journalisten, dass sie nicht einfach austauschbare Neuigkeiten generieren, sondern das Gefuehl haben koennen, das ist mein Text...
- 090
- 091 Also dass sie ein Werk machen?
- 092 Ich mache eigentlich ein Werk. Ja. Ich glaube, fuer die Persoenlichkeit ist es sehr wichtig. Bei den Journalisten wird das immer in einem relativ grossen Ausmass als Ausdruck der eigenen Persoenlichkeit betrachtet. Auch wenn es eine Pressekonferenz im Bundeshaus gewesen ist, du versuchst du dem irgendwie eine spezielle Note zu geben. Es ist eben etwas ganz anderes als Agenturjournalist. Was gar nicht... was niemand sein will. Der Agenturjournalismus ist auch noch interessant im Zusammenhang mit deiner Frage. Die, wenn sie mal etwas ganz Besonderes haben von einem Mitarbeiter, dann zeichnen sie es.
- 093
- 094 Also mit dem Namen von dem?
- 095 Genau. Schraegstrich SDA. Das heisst dann, das ist jetzt eine Art von individueller Leistung von demjenigen Autor und so. Eben nicht einfach...
- 096
- 097 Was dann jeweils zu Diskussionen beim Tagi fuehrt, ob man den Namen uebernehmen soll oder SDA schreiben.
- 098 Ist das so? Ja...
- 099
- 100 Weil es dann auch ein bisschen eine Missachtung von der Person ist, wenn dann nur, auch bei einem solchen Artikel, SDA darunter steht.
- 101 Ich finde, ich habe das Gefuehl, den Leser stoert das auch nicht. Auch wenn er vielleicht nicht ein enorm hohes Interesse hat dran, wie der Name ist vom Autor. Ich finde es trotzdem sehr nuetzlich, dass man den Namen hinschreiben kann. Letztlich auch fuer dein eigenes Verantwortungsbewusstsein gegenueber deinem Text. Ich glaube, du musst das eben zeichnen. Das ist dein Ding. Dann streckst du den Arsch ins Schaufenster. Und wenn das nicht ist, ich weiss nicht, fuehlt es sich vielleicht ganz anders an. Ich hatte auch schon einen Streit hier, wo ich selber gedroht habe, okay wenn du den Text so haben willst, so umschreiben willst, dann koennen wir das machen, aber dann schreiben wir nicht meinen Namen darueber. So. Es ist dann nicht mehr deins. Economist ist wirklich ein gutes Beispiel. Wie die es machen, es braucht eine extreme Disziplin. Gleichzeitig ist es ja eines der best recherchierten Medien auf der Welt.
- 102
- 103 Dort muss das mit dem Verantwortungsbewusstsein trotzdem funktionieren.
- 104 Es muss extrem funktionieren. Dann gibt es zentrale Stellen, die das sicherstellen mit Nachrecherchen. Da kommst du gar nicht erst rein, wenn du nicht so arbeitest. Die haben eine riesige Rechercheabteilung und so.
- 105
- 106 Was mich noch wunder nimmt. Was hast du denn das Gefuehl, sind Journalisten Leute, die egal bei welchem Medium, Hauptsache sie haben eine Plattform, wo sie ihre Artikel mit ihrem Namen publizieren koennen, oder ist die Wahl des Mediums, bei welchem sie arbeiten, auch wieder Ausdruck der Persoenlichkeit?
- 107 Ja letzteres. Weil dort zu arbeiten, wo es einem entspricht... Es ist mir jetzt wichtiger, dass mein Name unter Das Magazin publiziert ist als mein Name unter Berner Zeitung. Ich wurde lieber anonym beim Magazin schreiben als mit meinem Namen unter Berner Zeitung. Sagen wir es so. Wobei ich muesste es mir auch ueberlegen.

- 108
109 Einige Leute, die ich gefragt habe, fanden, der Journalist ist wie ein Cowboy, der einfach seine Dienste zur Verfügung stellt fuer irgend einen Herrn, aber sozusagen Herr seiner selbst ist. So ein bisschen die Unabhaengigkeit, aber er huetet hier Kuehe und dort. Und schiesst dort ein wenig herum. Die Pistole des Journalisten ist eigentlich seine Schreibmaschine. Das war so die Analogie. Da frage ich mich, gilt das vielleicht gilt das auch nicht fuer alle, ist das nur beim Autorenjournalismus so, weil du einfach einen Kanal brauchst, wo du dich breit machst, oder gibt es Leute, die fuer die NZZ schreiben wollen, ob sie ein Kuerzel haben oder einen Namen oder gar nichts, ist dann eigentlich egal. Weisst du wie ich meine.
- 110 Das gibt es sicher auch. Bei der NZZ ist sowieso alles wieder anders. Die zeichnen ja laengst nicht alles mit Namen. Die Kuerzel kennt in der Regel niemand. Es gibt halt wieder nicht das eine oder das andere.
- 111
112 Aber gibt es eine Systematik, wie sich das eine vom anderen unterscheidet? Oder erkennst du irgendwie Regelmassigkeiten?
- 113 Moeglicherweise ist der Name wichtiger als der Titel, dein eigener Name. Das Cowboybild ist nicht ganz falsch. Aber dann musst du in einem Bereich von Journalismus arbeiten, wo du eine ausreichend breite Wahl an verschiedenen Stellen hast. In dem Bereich, den ich mache, das kann ich nur hier machen, in der Schweiz. Von daher ist es sehr wichtig, dass es bei diesem Titel ist. Und sicher ist... Ich finde es... Aber vielleicht bei der Luzerner Zeitung oder bei der Berner Zeitung oder bei der Ostschweizer ist vielleicht nicht mehr so entscheidend. Da gibt es ja auch relativ haeufig so Rochaden, Berner, Basler. Gerade zum Beispiel bei den Inlandjournalisten und den Bundeshausjournalisten, wo zum Teil relativ streng rochiert wird, von Berner zu Aargauer oder fruher noch Facts oder Sonntags Zeitung, in dem Bereich, gerade die Bundeshausjournalisten ist vielleicht ein gutes Beispiel. Die haben eine relativ grosse Auswahl, wo sie hingehen wollen. Bei ihnen spielt es nicht so eine extrem grosse Rolle, fuer welchen Titel dass sie das schreiben. Es gibt sicher Titel, wo es vielleicht eine staerkere Rolle spielt. Gehe ich jetzt wirklich zum Blick? Gehe ich wirklich zur NZZ? Das sind staerker markierte, staerker codierte Medien.
- 114
115 Von den Gruppen, die du genannt hast, Newsjaeger, anwaltschaftliche..., gibt es solche, die mehr Prestige haben als andere? Kuenstler, Literaten, Polemiker, Wissenschaftsjournis hast du noch genannt. Unter Journalisten, nicht im Auge des Lesers.
- 116 Man bildet es sich vielleicht ein. Ein Sportjournalist leidet vielleicht darunter, dass er kein hohes Ansehen zu haben glaubt. Inlandjournalisten glauben, sie seien die einzig wichtigen und so. Magazinjournalisten auch. Autorenjournalisten haben das Gefuehl, es ist eine Art hoehere Form von Journalismus. Untereinander gibt es eher eine Hierarchie eher innerhalb eines Titels. Lokaljournalisten ist die unterste Kaste von einer Tageszeitung, vielleicht kommt dann Sport, dann kommt Wirtschaft und Kultur, dann Inland ist noch einmal darueber, Inland, Ausland. Inland-, Ausland-, Meinungsjournalisten sind zuoberst. Man beobachtet ja haeufig die Karriere innerhalb eines Mediums. Dass du vielleicht lokal einsteigst, dann ins Inland gehst oder ins Ausland. Es wird als Aufstieg betrachtet.
- 117
118 Es gibt nun aber auch recht viele Veraenderungen in der Medienlandschaft. Hast Du das Gefuehl, damit haben sich auch die Hierarchien veraendert?
- 119 Ja stark. Die sind laengst nicht mehr bei allen Titeln ueberhaupt vorhanden. Wie es auch die Ressorts nicht mehr bei allen Titeln gibt. Bei juengeren Titeln gibt es ... ich kenne mich jetzt nicht aus bei 20 Minuten, aber die haben auch nicht mehr klassische Ressorts. Oder auch die BZ, die vor ein paar Jahren die Ressorts abgeschafft hat. Wo jeder, so im Newsbereich, etwas beisteuern kann, dort ist es sicher verschwunden. Anderswo wie bei der NZZ existiert es sicher noch.
- 120
121 Man koennte ja sagen, viele Auslandteile werden ja kleiner und der Lokalteil wird groesser. Auch wenn die Ressorts noch bestehen, ergeben sich vielleicht auch dadurch Verschiebungen, dass man sagt, das Ansehen des Auslandjournalisten, der fruher so ein wenig ein Halbgott war, ist auch gesunken. Waere eine These, oder?
- 122 Das ist sicher richtig.
- 123
124 Glaubst du das?
- 125 Ja. Kommt auch wieder auf den Titel an. Bei der BZ kenne ich es ein wenig. Das Ausland ist von zwei Leuten bestritten worden, die waren ein voellig eigener Planet. Mit denen hat keiner geredet. Es hat sie aber auch niemand gross die bewundert. Hingegen hier wuerde ich sagen, sind die Auslaender sicher etwa auf gleicher Stufe wie das Inland. Bei der NZZ werden sie noch darueber stehen. Spiegel ...
- 126
127 Hat das mit der Gewichtung, die die Unternehmensleitung dem gibt, zu tun? Ist das eine Funktion von dem?
- 128 Ich glaube schon, also Unternehmensleitung, eher wie das Blatt gemacht wird.
- 129
130 Von der Blattarchitektur her?

- 131 Ja. Blattarchitektur, publizistisches Konzept, ich glaube schon.
132
133 Wenn wir noch bei den Ressorts sind, wuerde mich noch wunder nehmen, glaubst du, auch kann man so Grueppchen, wie du sie vorher genannt hast, so Charaktere unterscheiden? Dass diese Leute vor allem beim Sport sind und solche Leute vor allem beim Feuilleton und jene vor allem bei der Wirtschaft? Du hast vorhin so einen Aufstieg beschrieben und es wechselt ja auch viel. Hast du trotzdem das Gefuehl, es gibt so Persoenlichkeitsclusters oder irgendwo herausragende Koepfe, die sich vor allem...?
134 Schon ja. Das sind natuerlich immer Pauschalisierungen.
135
136 Das ist klar.
137 Beim Sportjournalismus sagt man ja oft, er sei sehr affirmativ. Ich glaube, das kann man beobachten.
138
139 Dass die Leute zu wenig Distanz haben?
140 Zu wenig Distanz, sie sind eigentlich Fans. Das ist ein Nachteil, aber vielleicht gleichzeitig auch eine Bedingung fuer diesen Job. So lange du ueber Fussball schreiben kannst, muss du halt begeistert sein von diesem Zeug. Das sind jetzt vielleicht nicht uebermaessig misstrauische Menschen, wenn wir im Cluster bleiben wollen. Inlaender duerften eher so misstrauische Typen sein, die ueberall eine Ungerechtigkeit wittern. Aber das ist vielleicht auch ein wenig banal. Wer sich zentral fuer Kultur interessiert, natuerlich ist vielleicht eher ein kreativerer Typ oder ein aesthetischerer Typ. Was gibt es noch? Dazu kann ich nichts besonders Originelles sagen. Es zieht bestimmt verschiedene Typen in die verschiedenen Arten des Journalismus. Die haben dann da ihre Charaktereigenschaften.
141
142 Glaubst du, es gibt systematische Konflikte zwischen den Ressorts, weil, ich sage jetzt zum Beispiel die Wirtschaftsredaktoren mit den Feuilletonisten nicht verstehen?
143 Das weiss ich nicht.
144
145 Hast du nichts mitbekommen? Oder Sport versus Inland. Whatever. Oder wo man zum Beispiel sagt, die Leute dieses Ressorts koennen es nicht mit den Leuten jenes Ressorts.
146 Ich kann es nicht sagen. Ich weiss, dass die Sportler haeufig etwas isoliert sind auf den Redaktionen.
147
148 Was glaubst du, woran liegt das?
149 Eben weil sie so ein wenig eine Fankaste sind. Vielleicht auch haeufig... Also in der Schweiz zumindest ist ja der klassische Bildungsweg zum Journalismus ueber ein Liz oder quer drein. Das gilt vielleicht fuer Sportjournalisten nicht unbedingt. Die kommen oft auch ohne hoehere Schulbildung in diesen Job. Nicht zwingend, aber vielleicht haeufiger als in der Wirtschaft oder Kultur oder Inlandressort. Das koennte eine gewisse... Und sonst so klassische Konflikte... Ich glaube, Kultur hat es oft auch schwierig, weil sie als zu vergeistigt betrachtet werden von den politischen Ressorts, weil an sie die Forderung gestellt wird, mehr zu recherchieren, mehr Distanz zu haben und nicht so schoene Betrachtungen... Das ist glaube ich ein bisschen ein klassischer Konflikt der abgehobenen Kulturjournalisten versus bodenstaendige Politjournalisten. Wenn du ueber das Ressort hinweg gehst wie in unserer Situation als Supplement hoert man von allen anderen, die in einer aehnlichen Situation sind, die Kollegin beim Zeit Magazin, dass sie ziemlich verhasst sind in der Hauptredaktion, also im Mutterblatt. Weil sie das Gefuehl haben, die machen nichts, die schreiben, einmal im Monat einen Artikel, wenn es hoch kommt, haben einen Schoggijob und so. Das ist auch so eine Konfliktlinie wahrscheinlich. Newsressorts gegen Hintergrundressorts.
150
151 Was ich noch oft gehoert habe, gerade was den Autoren unterstellt wird ist, dass sie viel eitler sind und viel mehr getrieben von einem Selbstdarstellungstrieb. Du als Autor, wuerdest das befuerworten oder findest du, das ist eine Unterstellung, die aus dem Neid heraus gemacht wird?
152 Sie wird aus dem Neid heraus gemacht und es trifft zu. Das ist halt einfach so. Was vielleicht nicht zutrifft ist, dass die anderen es weniger aus einem Selbstdarstellungs... oder die wissen es vielleicht nicht so.
153
154 Und koennen es vielleicht nicht so ausleben.
155 Darum glaube ich auch, dass der mit dem Namen auch fuer den Inlandredaktoren sehr zentral ist. Ich meine, da ist ein Kommentar, fuer den ist, seinen Namen hinzuschreiben und seine Meinung auf der Frontseite zu haben, wahnsinnig wichtig. Das finde ich, befriedigt eine Eitelkeit genauso wie ein schoener 15-seitiger Hintergrundtext im Magazin mit vielen bunten Bildern. Aber Autorenjournalisten sind gnadenlos eitel, gnadenlos sensibel, divenhaft, mit komischer Kuenstlerauffassung ihres eigenen Jobs. Und das muss man irgendwie in ein Gleichgewicht bringen erstens mit den Anforderungen eines Teams, mit dem man zusammen arbeitet, mit den Anforderungen der Redaktionsleitung, die lenken, was die Autoren machen. Es sind nicht einfach reine individuelle Erguesse. Dort kommt es zu Konflikten, aber das ist auch der Motor. Also ohne die Eitelkeiten entsteht auch nicht viel. Du musst dich ja im besten Licht praesentieren, muss

irgendwie unerbittlich sein und Leidenschaft fuer deine Arbeit haben. Das bedeutet nach meiner Auffassung, dass Working Life eins ist fuer einen Journalisten, denn der Text ist ein Ausdruck deiner Persoenlichkeit. Und damit wirst du eitel und anspruchsvoll, tust schwierig und so. Aber nur dann machst du auch etwas Gutes. Ich habe noch nie einen, ich kennen keinen Journalisten gesehen, den ich schaezte, der gleichzeitig voellig uneitel oder ist mir doch egal, was ihr mit meinem Text macht... Es gibt so Leute, wenn du das merkst, ist klar, das wird nichts. Oder es ist schon vorbei, der ist schon abgeloescht mit 50... zu viel schon gemacht, kommt ihm nicht mehr darauf an. Eitelkeit ist dringend notwendig.

156

157 Also so ein wenig eine notwendige, aber fuer Fuehrungsaufgaben eine hinderliche Eigenschaft, die, wuerdest du sagen, allen Journalisten gemein ist, oder vor allem den Autorenjournalisten?

158 Ich glaube, allen, Allen, die etwas taugen. Wer nicht eitel... ich setze eitel als Synonym mit leidenschaftlich interessiert am eigenen Text. Wenn man es ganz genau anschaut, ist es vielleicht nicht genau ein Synonym.

159

160 Selbstdarstellung ist auch eines.

161 Selbstdarstellung ist auch eines, dort wird es vielleicht schwierig. Selbstdarstellung im Journalismus. Wenn sie explizit ist, dort wird es problematisch, wo es um sich selbst kreist, ohne dass es wirklich interessant ist dabei. Aber das trifft fast nur Kolumnisten. Kolumnisten muss man vor sich selber schuetzen und sagen, das ist gar nicht interessant, was du mir von dir erzählst. Dort habe ich das Gefühl, dort kann es zu solchen Eitelkeitsproblemen kommen. Aber das sind wirklich ganz wenige Einzelfaelle.

162

163 Wenn du so dezidiert ueberzeugt bist, dass die Persoenlichkeit so eminent wichtig ist fuer den Journalisten, versuche mir doch einmal Ansatzpunkte zu geben, wo die Persoenlichkeit vom Einzelnen Einfluss hat auf das, was am naechsten Tag in der Zeitschrift oder in der Zeitung steht. Also wo sind die Ansatzpunkte, wo sich der Journalist einbringen kann? Oder seine Persoenlichkeit relevant ist?

164 Themenfindung. Was bringst du fuer Themen? Was interessiert dich, genau dich? Das ist doch total abhaengig von der Persoenlichkeit. Dann Art der Recherche, hast ein Thema ausgewaehlt. Haengt doch von deiner Persoenlichkeit ab, welche Leute befragst du zu einem Thema. Du hast sicher schon aufgrund deiner Persoenlichkeit eine Ausgangsthese. Nachher... bei uns kannst du als Autor noch mit einwirken auf die Optik des Textes, welche Bilder gewaehlt werden, sehr wichtig, vielleicht auch schon, welcher Fotograf das macht, wenn du eine Reportage machst. Du kannst vielleicht mitbestimmen, mit wem du es machst. Das kann sehr wichtig sein. Dann geht es bis zum Titel, bis zu Streit mit dem Chefredaktor, auf welche Seite es soll, ist es so wichtig, ich kaempfe da fuer, dass es auf die Front kommt vom Tag. Das ist auch persoenlichkeitsabhaengig. Wenn einer eine graue Maus waere, wuerde er es nicht machen. (...) Die These leuchtet mir ueberhaupt nicht ein, dass Journalismus unabhaengig von Persoenlichkeit funktionieren soll.

165

166 Weisst du, wenn du ein Inland... wenn du ein Inhouse-Redaktor bist, dann kommt da eine SDA-Meldung und du ueberlegst, soll ich sie rechts oben oder links unten... und du schreibst sie noch etwas um. Aber dort kannst du weder gross die Themenwahl beeinflussen noch die optische Aufmachung oder so.

167 Ja klar.

168

169 Die publizistische Forschung hat vor allem auch der Nachrichtenredaktor geschaut, wo im Prinzip da was hereinkommt und dann wird es irgendwo platziert. Ich sehe es so, dass dort der Einfluss tatsaechlich nicht so gross ist und im Autorenjournalismus gipfelt, wo man einen sehr grossen Einfluss hat, waere meine These.

170 Das klingt sehr plausibel, auch durch das, dass du dich beschaenkest auf Print. Ich glaube, das ist ein Bereich, wo die Bedeutung der Persoenlichkeit staerker ist als in anderen Bereichen. Es ist sicher anders, wenn du Fernsehen anschaut, wo es so eine Zweiteilung hat zwischen Inhaltslieferanten und Praesentatoren. Inhaltslieferanten wenn du so sagst Nachrichtenredaktion eines Nachrichten-Informationsmagazins, da trittst du praktisch nicht in Erscheinung mit deinem Namen. Hingegen ist es der Moderator.

171

172 Gut, mit seinem Namen in Erscheinung treten ist nicht Synonym zu Persoenlichkeit einbringen koennen.

173 Richtig.

174

175 Es ist ja dann nur noch der Ausdruck davon.

176 Richtig. Da wollte ich vorhin noch einhaken. Wenn ein Nachrichtenredaktor, den du karikiert hast, halt auch... Ich glaube, so bald er etwas taugt, wird er sich einbringen. Auch bei 20 Minuten, ich kenne diese Leute auch ein wenig, sie erscheinen oft mit ihrem Namen, aber die fighten darum, dass der Stoff irgendwohin gesetzt wird und so. Sogar auch im Netz. Auch dort.

177

178 Aber du bringst das sehr stark mit den Faehigkeiten in Verbindung. Das finde ich sonderbar. Die Persoenlichkeit oder den Charakter eines Menschen bringst du sehr stark mit der Faehigkeit, wann er etwas taugt, dann... oder wenn er nicht eitel ist

- und das und das will, dann ist sowieso nichts mit dem, und dann wollen wir ihn nicht. Wieso machst du diese Verknuepfung so stark? Du kannst ja sehr gut schreiben koennen und sehr tolle Themen umsetzen, aber trotzdem ein 0815 Biederbuenger sein.
- 179 Sicher?
- 180
- 181 Oder findest du das nicht?
- 182 Kennst du einen? Ich kenne keinen. Alle, die ich schaeetze, die mit einer gewissen Begeisterung, die ich persoendlich kenne... gut das sind auch extrem interessante Typen und Charaktere. Sicher braucht es innerhalb einer Redaktion braucht es auch Leute, die weniger schreiben und mehr administrativ taetig sind. Dort ist es wieder eine andere Art von Persoenlichkeit. Auch eine ausgepraegte Persoenlichkeit.
- 183
- 184 Da kommen wir noch zu einem Punkt, der mich als letzte Frage wirklich interessiert. Wir haben am Anfang einige Eigenschaften genannt. Du hast jung gebliebene oder Verantwortungslosigkeit genannt, der gute Beobachter, neugierige Beobachter, was du eher etwas als klischeehaft bezeichnet hast, belesen, breite Allgemeinbildung, schlecht gekleidet, und wir haben nun noch etwas mit Eitelkeit und Charaktere, ausgepraegten Persoenlichkeitseigenschaften... Wenn du den Journalismus als Gefaess mit Leute, wo alle so sind, nimmst, glaubst du, es gibt auch eine Art Systemblindheit, die wie einen Impact hat auf den Journalismus, weil eben gerade solche Leute, die so sind, sich hauptsaechlich im Journalismus bewegen?
- 185 Okay. Ich wittere eine bestimmte These, die du dahinter hast und von mir bestaetigt haben willst.
- 186
- 187 Nein gar nicht. Nicht wahr. Aber zum Beispiel bei den Bankern sagt man ja, die Finanzkrise hat damit zu tun, dass Leute, die so und so incentiviert waren, und das gefoerdert worden ist, die haben einen Kreis gebildet und sind so in die Misere geraten. Das koennte ja analog im Journalismus etwas Aehnliches sein. Wenn du alles Eitelkeitsgetriebene... du findest, es ist gut so, koennte das ja auch negative Auswirkungen haben. Weisst du, so der Frage nachgehen, wozu fuehrt das.
- 188 Ja. Ich verstehe es. Ich glaube, es ist gut, dass es im Journalismus eine Arbeitsteilung gibt zwischen Journalismus und Verlag. Ich glaube, Journalisten sind in aller Regel schlechte Unternehmer. Auch nicht unbedingt Visionaere. Ich glaube, sozusagen ein Produkt voranzutreiben, das muss wie von aussen kommen ein Stueck weit. Das macht... vielleicht dadurch so eine gewisse Selbstfixiertheit und Beobachtungsdominanz des Journalisten, der eher die Welt anschaut und weniger sein eigenes Unternehmen und nicht auf die Gewinnmaximierung des Verlages aus ist, fehlt wahrscheinlich... besteht die Gefahr einer gewissen Innovationsfeindlichkeit, wuerde ich aus dem Bauch... Das sagt man der Branche auch nach. Sie ist relativ langsam. Passt sich immer zu spaet an. Du brauchst clevere Manager in einem Verlag, damit das nicht passiert. Das ist moeglicherweise ein gewisses Risiko. Aber abgefedert dadurch, dass die Managementaufgabe in der Regel woanders, in anderen Arten von Charakteren angesiedelt ist.
- 189
- 190 Warum sind Journalisten schlechte Unternehmer? Hat das mit dem Junggebliebenen zu tun?
- 191 Damit hat es zu tun. Mit dem Beobachtungsprimat. Sehen was ist, mit dem beschaeftigst du dich eigentlich.
- 192
- 193 Im Gegensatz zu sehen, was sein koennte?
- 194 Im Gegensatz zu sehen... also weisst du, du schaust etwas anderes an als dein eigenes Unternehmen... Wir sind eben nicht Selbstunternehmer. Du hast einfach deinen Lohn. Die Leserzahlen interessieren einen anderen. Das ist nicht deine Aufgabe. Das ist klug, dass es nicht so ist. Aber eine gewisse Innovationsfeindlichkeit kommt daraus sicher auch, dann richtest du es dir gemuetlich ein in dem jetzigen Modell, und das Verlagsmanagement sagt ploetzlich, so geht es nicht, wir muessen eine gewisse Gewinnmarge haben, und der publizistische Ausschuss sagt, das Produkt muss mehr Servicecharakter bekommen oder umgekehrt. Das Produkt muss die Herstellung von Fotografie sein, weniger Text, das ist jetzt... irgend so. Darauf wuerde der Journalist selbst nicht unbedingt kommen. Er richtet sich einmal ein, so wie in seinem Gaertchen und schaut dann hinaus. Das Gaertchen selbst interessiert ihn nicht mehr so. Das wuerde mir dazu einfallen. Systemrisiko Innovationsfeindlichkeit.
- 195
- 196 Und Sitzungsdynamik? Wenn du an einer Sitzung bist, wo alles Journis sind. Gibt es da etwas, was du sagen wuerdest, dass am naechsten Tag diese oder jene Texte im Blatt kommen oder so und so, wie sie kommen, hat damit zu tun, dass eben auf dem Tisch, wo diese Themen besprochen werden, oder die Artikel und die Art, wie sie erscheinen, dadurch erklart worden ist, dass eine relativ homogene Gruppe von Journalisten am Sitzungstisch sass?
- 197 Da habe ich schon alles erlebt bezueglich verschiedenen Sitzungscharakteristika, weil ich bei Tageszeitungen arbeitete und... Es trifft sicher zu auf das, was wir da machen.
- 198
- 199 Wie meinst du das?
- 200 Wir kochen so unser Sueppchen. Das Team ist... es hat nicht sehr viele Wechsel. Wir sind wenig Leute. Das heisst, wir entwickeln die Themen aus einem relativ eng umgrenzten Gruppengeist, der sicher sehr stark definiert, was wir dann

machen. Andere wuerden es ganz anders machen. Wenn man bei einer Tageszeitung... Ich war mal beim Tagespiegel in Berlin. Das hat mich dort sehr frappiert, das ist eine enorm hierarchisch gefuehrte Redaktionsitzung gewesen. Dort hast du so als gewoehnlicher Redaktor oder als Praktikant gar nicht an den Tisch sitzen duerfen, sondern weiter hinten und vorne sass der Chefredaktor. Es haben nur die Ressortleiter gesprochen. Fast militaerisch kam mir das vor. Sehr stark von oben dirigiert. Bei der BZ fand ich es total muehsam, weil die Leute den Mund nicht auflaten.. Da bist du einfach dort gesessen, total uninspirierte Sitzungen, die ueberhaupt nichts gebracht haben. Aber diese Auskunft fuehrt nirgends hin. Was war noch mal die Frage bezueglich Sitzungsdynamik?

201

202 Wie so... Du hast gesagt, ihr seid ein kleines Grupeppchen und kocht euer Sueppchen. Ist es bei euren Sitzungen eher so, dass man sich widerspricht oder bestaerkt? Und wenn man sich zum Beispiel bestaerkt, das waere nun auch wieder eine These von mir, die ich einwerfe, dir zum Frass vorwerfe, koennte ja sein, dass wenn ihr jetzt alles so aehnliche Typen seid, alles Literaten, die ein Phill-Interesse haben, wenn einer kommt mit einem Thema aus der Physik, dass alle finden, das ist langweilig, weil ihr alles Phill-er seid und euch gegenseitig bestaerkt, und das faellt dann wie systematisch aus dem Rahmen heraus.

203 Okay.

204

205 Jetzt auf den ganzen Journalismus appliziert, hast du das Gefuehl, es koennte so Sachen geben, wo gewisse Sachen systematisch wegfallen oder ueberbetont werden, weil aus so Dynamiken heraus...?

206 Okay. Ich glaube doch, die Typen sind divers genug, um alles abzudecken. Nein, ich habe nicht das Gefuehl. Diese Gefahr sehe ich nicht. Bei einer Tageszeitung sicher nicht. Bei uns... Wir sind acht Leute. Da fehlen Perspektiven, das ist klar, auch wenn wir sehr verschieden sind und so. Da gehen sicher Sachen verloren.

207

208 Die Verschiedenheit, hast du das Gefuehl, die wird auch bei der Personalrekrutierung oder Stellenbesetzung, da hat man ein Auge drauf?

209 Ja ganz klar. Zum Beispiel wenn du darauf schaust, verschiedene Typen zu haben, verschiedene Spezialisierungen. Bei uns ist Spezialisierung ist in unserem Fall schon zu viel gesagt. Eher journalistischer Geschmack.

210

211 Auf die Schreibe bezogen?

212 Auf die Schreibe und auf die Themen auch bezogen. Als wir den N. geholt haben, wussten wir, wir wollen einen, der in der Innenpolitik stark ist und gern recherchiert und so. Wir haben schon genug Leute, die da, so quasi mit einem Manko... Was aber nicht gehen wuerde, ist ein kompletter Spezialist, jetzt bei uns.

213

214 Der nur ueber Eisenbahnen schreibt?

215 Nur Eisenbahnen... Genau. Aber innerhalb dieses Generalistentums muss man schauen, dass verschiedene Vorlieben gibt oder banal auch verschiedene Alter, verschiedene Geschlechter.

216

217 Und laendlich/urban, habt ihr auch eine Mischung?

218 Da gibt es eine Mischung von der Herkunft her, aber auch sonst sind wir alle relativ staedtisch. Das ist aber okay, finde ich, denn es wird fuer ein staedtisches Publikum gemacht. Darauf schauen wir nicht speziell.

219

220 Gut. Noch eine letzte Frage. Medienwandel, aktuell ist ja alles im Tun, und es gibt Redesigns und es gibt Online und es gibt Gratiszeitungen und alles in den letzten Jahren irgendwie... Wie haben die Journalisten darauf reagiert, und findest du es komisch oder findest du, es ist logisch, dass sie so reagiert haben, wie sie reagiert haben? Ich meine jetzt mit Journalisten das Fussvolk.

221 Das passt gut mit dem zusammen, was ich vorhin formuliert habe mit Innovationsfeindlichkeit. Ich finde, viele haben mit Angst vor Neuem reagiert. Und das finde ich vielleicht logisch aus allem, was wir bisher gesagt haben, aber nicht gut. Die Lust auf Neues und in Neuem Chancen zu erkennen ist nicht die Staerke von Journalisten.

222

223 Waere das bei anderen Berufsgattungen staerker?

224 Denke ich waere staerker, ja. Selbstunternehmer, die... Wo Leute naeher an einer Branche mit hoher Wertschoepfung sind und die muessen, (...). Bei uns ist das weniger der Fall. Du kannst davon ueberrascht werden, wenn ein Verlag entscheidet, innovativ zu sein und eine Gratiszeitung herauszugeben und so. Was vielleicht auch wieder zu einem Bumerang werden kann. Ich finde, die Branche reagiert nicht besonders gut, reagiert sehr konservativ auf den Medienwandel, und es ist dann wieder das Verlagsmanagement, das irgendwie zwingt, wenn sie das Newsnetz ,tagesanzeiger.ch, aufmachen mit 60 Stellen weniger, vielleicht auch nur 40. Dann gibt es Leute, die vorher beim Tagi waren und dorthin gehen und ploetzlich begeistert sind von den Moeglichkeiten online, und vorher nie auf die Idee gekommen waeren und so. Du siehst beides. Du siehst auch Journalisten, die sie wahnsinnig nutzen, die neuen Moeglichkeiten. Das siehst du auch. Aber nicht so sehr viel.

225

- 226 Und erst, wenn sie fast ein wenig gezwungen worden sind?
227 Fast ein wenig gezwungen. Ja.

P 9: PETER

Path: C:\Dokumente und Einstellungen\Annette Müller\Eigene Dateien\DissWin...\Chris.rtf
Media: RICHTEXT

Printed: 2010-05-24T14:49:13
By: Super

From HU: backup of Dissprojekt ohne Codes
HU-Path: [C:\Dokumente und Einstellungen\Annette M...\backup of Dissprojekt ohne Codes.hpr6]

Codes: 0

Memos: 0

Quotations: 24

Families: Tageszeitung

Comment: <none>

- 001 Legen wir los. Mir geht es eben um eine Beschreibung von den Eigenschaften der Journalisten im Allgemeinen. Wie du das sehen wuerdest. Wenn ich von Journalisten spreche, meine ich, also ich muss mich ein bisschen beschraenken fuer die Diss jetzt, und ich, wir sprechen nur von Pressejournalisten, also solchen, die fuer die Printprodukte arbeiten. Aber wirklich die gesamte Landschaft, es kann Zeitschriften Zeitungen, Gratiszeitungen, Tageszeitungen, Wochenzeitungen, was auch immer sein. Und in der Schweiz, also rein auf die Schweiz bezogen. Mich wuerde wunder nehmen, wie du sie beschreiben wuerdest, von den Eigenschaften her. Es geht mir nicht um das Idealbild, und auch nicht um das Klischee. Am Anfang darfst du gern verallgemeinern, wir kommen nachher dazu, das noch ein wenig zu differenzieren oder genauer anzuschauen. Jetzt geht es mir so um groeßere... Was zeichnet alle Journalisten, Pressejournalisten aus?
- 002 Ja also aufgrund von meiner Erfahrung sind die meisten eigentlich schon neugierig. Ich finde, sehr oft sind sie schnell im Denken, also erkennen schnell einen Zusammenhang oder erkennen auch schnell, wo der Hase im Pfeffer liegt, weisst du so was... wenn irgend jemand etwas sagt... wenn irgend jemand eine Andeutung macht, wird sofort realisiert, aha da ist eigentlich mehr dahinter. Das ist, das ist etwas, was ich spüre bei Journalisten. Was ich auch spüre bei Journalisten, einen gewissen Sprachwitz bringen die Leute. Also sie ... du kannst ... du kannst so mit Sprachspielen kalauern, weisst du. Das finde ich auch sehr laessig, muss ich sagen. Das ist unterhaltsam in der Regel, mit Journalisten zu reden, finde ich. Das ist so ein wenig das Berufliche. Die meisten sind, also jene, mit denen ich es zu tun habe, sind gesellig. (...) sind gesellig und in der Regel vielleicht auch suchtgefaehrdet teilweise. So im Sinn, wenn man eins trinken geht, ist es in der Regel mehr als nur eins. Du kennst ja den kuerzesten Witz? Zwei Journalisten laufen an einer Bar vorbei. Nein einfach, nicht dass jetzt da alle so sind ich habe so Kollegen ... es kann gesellig sein und so. Das ist noch gut.
- 003 Und die Eigenschaften, die du jetzt genannt hast, hast du das Gefuehl, das sind Sachen, die die Leute in den Beruf mitbringen, oder die sie entwickeln waehrend des Berufs?
- 004 Ja das ist ein wenig die Frage vom Huhn und vom Ei.
- 005 Genau.
- 006 (...) picken sich, das ist gegenseitig. Das eine gibt dann das andere. Das sind wie so Faehigkeiten oder Eigenschaften, die halt durch den Beruf, durch eine aeußere Situation gefoerdert oder nicht gefoerdert werden. Wenn, ich weiss auch nicht, wenn ich, ich habe einen Garten, ich habe frueher nie geaertnert, aber jetzt mache ich das noch gern, und da entwickle ich auch so gewisse Faehigkeiten. Man waechst in etwas hinein. Das ist da genau so. Man verwandelt sich an einen Beruf oder an ein Umfeld auch an.
- 009 Und die Suchtgefaehrung, was hat die mit dem Beruf zu tun?
- 010 Ich glaube, also bei mir, ich moechte da nicht allgemein sprechen, ich kann es nur von mir sagen. Bei mir ist es so, wenn ich... Frueher war ich Lehrer, da musste ich morgens um halb acht Uhr parat stehen. Dann ist es voll losgegangen. Dann sind die Kinder gekommen und du musstest etwas bieten. Irgendwie um vier sind sie dann heim und du hast vorbereitet, hast noch ein wenig korrigiert, die Wandtafel geputzt. Wenn du dann um sechs oder um sieben hinaus bist, warst du heruntergefahren. Beim Journalisten ist es anders. Du faengst am Morgen an, laesst mal einen Kaffee raus, schaut ein wenig die Zeitung an, ueberlegst, was du tun koenntest, was weiss ich. Dann geht das langsam hoch, und abends, bevor du nach Hause gehst, bist du eigentlich auf dem Peak. Also du arbeitest gegen die Uhr, dann geht es einmal ein wenig hinunter, und dann bist du... also mir ist es schon oft passiert, ich laufe abends hinaus und finde, oh, also jetzt muss ich doch noch in die Beiz, und jetzt muss ich noch das eine oder andere machen, jetzt bin ich voller Tatendrang, und dann muss ich mir im Kopf sagen, du gehst jetzt gescheiter nach Hause. Es ist jetzt Zeit.
- 012 Morgen ist auch wieder ein Tag.
- 013 Morgen ist auch wieder ein Tag, und jetzt ist Feierabend. Dies hat damit zu tun, dass man eben so auf einem Adrenalinhoch, finde ich, hinauslaeuft. Mir geht es zumindest so. Ich moechte es aber nicht verallgemeinern. Da muesstest du andere auch fragen.
- 015 Ja klar.
- 016 Aber ich bin nicht irgendwie suechtig. Wenn ich noch irgendwo hineinfalle, dann kann es schnell... ja es wird noch lustig oder was auch immer.
- 018 Und die Geselligkeit, die du genannt hast, die steht, finde ich, ein wenig in einem Gegensatz zu einem Klischee eines Journalisten, dem Einzelkaempfer.
- 019 Ja. Ich meine. Journalisten haben halt auch viele Schattierungen. Ein Einzelkaempfer das ist vielleicht ein Reporter oder ein investigativer Journalist, der tagelang am Telefon hockt und irgendwelchem Zeug nachgraebt oder Akten studieren muss und so. Bei mir ist das ein wenig anders. Ich muss eher ... wenn ich irgendwo ... ich bin jetzt in Aethiopien und Kenia gewesen, ich muss .. ich gehe in einen Slum, ich muss auf die Leute zugehen. Ich kann nicht mich so autistisch zubunkern. Ich muss aufmachen. Ich muss die Tuer aufmachen und auf die Leute zugehen. Ich muss diese Offenheit auch ausstrahlen, sonst bekomme ich nichts an Informationen und so weiter. Ich glaube, da gibt es einfach unterschiedliche Untergattungen.
- 021 Aber im Gesamttypus wuerdest du schon sagen, dass sie gesellig sind, oder strahlen eine Offenheit aus, wie du es genannt hast?
- 022 Ja, finde ich. Das ist meine Erfahrung. Aber eben, die ist auch begrenzt. Ich bin noch nicht so lange im Geschaef.
- 024 Und bei der Neugier? Die moechte ich noch herausgreifen. Gewisse sagen, die wird im Berufsverlauf eher abgeloescht, weil du immer wieder mit Informationen zugedeckt wirst. Andere sagen, vielleicht du sagst jetzt, sie wird gefoerdert durch den Beruf oder wie siehst du das?
- 025

026 Ich finde eher, sie wird gefoerdert.

027

028 Durch was?

029 Ja gut ich bin eben grundsatzlich ein neugieriger Mensch. Ich weiss jetzt nicht ... Also ich glaube, wenn du nicht mehr neugierig bist, kannst du nicht mehr Journalist sein. Das wuerde ich also schon so sagen. Wenn es dich nicht interessiert, was X und Y machen, dann kannst du nicht darueber berichten. Ich muss Neugier haben. Ich muss... Eben jetzt habe ich noch eine Geschichte geschrieben ueber den Slum da in Kibera in Nairobi. Ich muss eine Neugier entwickeln, um einen Typen eine halbe Stunde lang auszufragen: Was verdienst du? Wofuer gibst du dein Geld aus? Fuer was? Da musst du irgendwie... du musst indiskret fragen. Die Neugier, die habe ich, die ist wichtig.

030

031 Bei den Journalisten allgemein, wird sie eher gefoerdert durch den beruflichen Alltag? Also sie kommen alle als neugierige junge Menschen in diesen Beruf hinein, bei den Journalisten insgesamt, was passiert dann?

032 Ich... ich kenne keine so total Abgeloeschten, ehrlich gesagt.

033

034 Also du wuerdest es Klischee nennen? Der Zyniker ist ja so der typische...

035 Ja, Zyniker kenne ich nicht. Klar machst du mal einen zynischen Spruch, aber der superzynische Typ, das ist so, das ist so eine Spielfigur. Ja. Ich kenne die eigentlich nicht. Ich finde eigentlich, die Leute, mit denen ich zu tun habe, die sind eigentlich engagiert und nicht zynisch.

036

037 Okay. Wenn wir jetzt versuchen zu differenzieren: Wenn jetzt, ein Pool von allen moeglichen Pressejournalisten in der Schweiz, auf die Persoenlichkeit bezogen, Eigenschaften, die Art wie sie sind, was erkennst du fuer Subgruppen, oder wo wuerdest du sagen, da gibt es klar dieses Gru peppchen und jenes Gru peppchen und so dieses Gru peppchen und so?

038 Du hast eben, wenn man sagen wir, die Reporter, die versuchen, etwas herauszufinden, so die investigativeren Leute, dann hast du Leute, die sagen wir, so ein wenig mehr auf der analytischen Ebene unterwegs sind, das bin vielleicht ich, gehoere dazu, weisst du so der Auslandsjournalist, die versuchen, etwas zu verstehen und zu analysieren. Ich kann nicht den Obama anrufen, was er meint. Das ist, sagen wir, so ein wenig auf der analytischen Ebene. Oft sind die am anderen Ort auch nicht gleich gut. Die Analytiker sind weniger gut investigativ und die Reporter, die das 750. Detail noch herausfinden, die koennen das dann wie nicht mehr einordnen. Das sind so ein wenig zwei Grundkonstellationen. Dann hast du natuerlich... Der grosse Unterschied ist zwischen News-Journalisten und Nicht-News-Journalisten. Jemand der im Inland-, Ausland- und Wirtschaftsressort ist, tickt anders, reagiert anders und vor allem viel schneller als jemand, der in einem Lifestyle- Kultur oder im Gesellschaftsressort arbeitet. Das ist auch noch einmal ein Unterschied.

039

040 Also ich versuche noch einmal aufzudoeseln wie Reporter versus Analytiker aners ticken oder was, was es fuer ein anderer Typus ist?

041 Soweit ich das beurteilen kann...

042

043 Oder erkennt man es auch aeusserlich, zu welcher Gattung jemand gehoert?

044 Nein, finde ich nicht. Und ich glaube, man kann auch die Gattung wechseln. Man kann auch beides machen. Ich wuerde das nicht zu stark... Das ist sehr durchlaessig.

045

046 Aber in der Tendenz kann man vielleicht...

047 Also eben, ich glaube, ich wuerde es so sagen, ich wuerde es aufzeigen an den Gefahren, die bestehen. Beim Ding, beim investigativen Journalisten, der telefoniert und telefoniert und telefoniert und sieht am Schluss vor lauter Baeumen den Wald nicht mehr. Also er spricht noch mit diesem und jenem und diesem und jenem, und am Schluss hat er die Linie seiner Story nicht mehr. Der Analytiker telefoniert mit niemandem, sondern ist ein Schreibtischtaeter und sagt, wer zu viel recherchiert, ist meinungsschwach und ist ein Schreibtischtaeter und laesst einfach einmal so ein wenig imposant etwas in die Weltgeschichte hinaus, ohne dass er es irgendwie fundiert hat, sei es nun durch Recherche im Internet oder sei es durch Telefonrecherche oder was weiss ich. Das sind diese beiden Gefahren.

048

049 Das wuerde aber heissen, dass ein Reporter eher einer ist, der, wie soll ich sagen, der nicht so durch sich selber zu einem Text kommt, sondern alles aussen holt? Oder wie? Oder was heisst das fuer seine Charaktereigenschaften sozusagen, fuer seine Taetigkeit?

050 Das finde ich schwierig zu sagen.

051

052 Versuche dir ein paar vorzustellen, die du zu den Reportern rechnest.

053 Ja, ja. Ich muss es so sagen, der gute Reporter laesst seine Dinge mal liegen, macht einen Schritt zurueck und erzaehlt seine Geschichte, dann ist sie auch gut. Und wenn du irgendwie tausend Sachen drin haben willst, das habe ich auch schon gesehen, wenn ich auf Reportage bin, diesen noch und diesen und diesen noch, und alles in indirekter Rede, dann wird das Zeug schwerfaellig und dann ist es auch nicht mehr gut. Man muss einen Schritt zurueck machen und dann die Geschichte erzaehlen. Du kannst vielleicht sagen, der Reporter, der sich in jedes Detail verliert, ist vielleicht ein bisschen der pingeligere, und der andere, der mal sagt, big picture, ist ein bisschen grosszuegiger mit sich und mit der Welt. Aber ich glaube, man faellt, ich weiss es aus eigener Erfahrung, mal machst du diesen Fehler, mal faellst du in diese Richtung, mal in die andere.

054

055 Und News-Leute versus Nicht-News-Leute? Wie ticken die anders?

056 News haben einfach ganz andere Antennen offen. Kulturleute denken, News-Leute natuerlich auch, nein, dann ist, heute ist

das Theater, dann ist uebermorgen vielleicht die Besprechung in der Zeitung, so ein wenig die Art und Weise. Das ist natuerlich auch ein Klischee, das stimmt teilweise ja auch nicht. Aber es ist schon so, dass, auch wenn du ein Buch besprechen musst, dann brauchst du mehr Zeit. Das ist ganz anders strukturiert. Es sind oft auch andere Abschlusszeiten, gut jetzt hat es das ja nicht mehr bei uns, aber das sind halt die Kulturen, welche frueher gedruckt worden sind. Und ein Feuilleton ist ja... Das ist ja bei der NZZ am extremsten, macht einen Schritt zurueck, und es ist eine andere Geschwindigkeit. Die Geschwindigkeit ist einfach das Stichwort.

057

058 Das heisst, es sind eher langsame Leute, die sich davon angezogen fuehlen, nicht News-Journalist zu werden?

059 Nein es sind nicht Leute, die langsam sind. Sondern es ist so wie, der Umgang mit einem Thema ist anders. Du musst dich wie... Wenn du ein Theater besprichst, dann musst du wie... ich glaube, du musst das wie besser, laenger wirken lassen. Du musst auch weniger schnell reagieren. Du hast auch nicht den gleichen News-Druck. Mittlerweile nimmt es auch zu, duenkt es mich. Weissst du, wenn im Hallenstadion Elton John aufgetreten ist, muss du das am naechsten Tag in der Zeitung haben. Die kommen auch mehr unter diesen Druck. Aber meine Erfahrung mit dem (...)journalismus ist, also die Aargauer Zeitung vielleicht etwas weniger, die sind... die haben sich durch die Hektik vom News-Strom nicht beeinflussen lassen. Deren Uhren haben wie anders getickt. Das finde ich, das ist ein grosser Unterschied gewesen.

060

061 Und das auf sich wirken Lassen? Findest du, das ist ein Privileg, oder ist es mehr so ein bisschen eine Schwaeche, wenn man lange braucht, bis man so seinen Text eigentlich gefunden hat?

062 Aus der Sicht des News-Journalisten ist es natuerlich ein Privileg, weil er das nicht hat. Andererseits sind die Ansprueche an so einen Text auch anders. du kannst eine Theaterbesprechung nicht als Newstext abspulen. Da musst, kommst du dann schnell ins Essayistische hinein. Da muss man dann aufpassen, dass es kein Geschwurbel gibt. An einen Text, an dem man ein bisschen laenger dran sitzen kann, steigen auch die Ansprueche an sich selber natuerlich, auch vom Umfeld, redaktionell wie auch vom Leser. Da kannst du nicht nur sagen: Gestern hat Kabale und Liebe Premiere gehabt und spielten so und so, es ging so lange. Sondern du musst die fruheren Inszenierungen kennen, du musst wissen, wie der Regisseur tickt, was es fuer ein Stueck ist, du musst das ein wenig einordnen koennen.

063

064 Glaubst du denn, eine der Kategorien, die du jetzt genant hast, die Reporter, Analytiker, News, gibt es etwas, was wie am meisten angesehen ist oder am wenigsten, oder wo gewisse Gruppen vielleicht miteinander in Konflikt liegen? Wo die einen die anderen vielleicht ein wenig doof finden?

065 Ich glaube, das ist dann mehr personenabhaengig als spartenabhaengig. Es gibt Leute, mit denen du besser auskommst oder weniger gut auskommst mit ihnen. Dann gibt es noch... mal ist dieses in, mal ist jenes in. Jetzt, da viele Nachrichten im Internet laufen, ist, sagen wir, ist das Ansehen eines reinen Nachrichtenjournalisten im Print wahrscheinlich weniger angesehen oder man erwartet dann vielleicht ein bisschen mehr als jetzt nur gerade die neuen Nachrichten. Und der elaborierte Text im Kulturteil hat dann mehr, bekommt dann mehr Applaus. Es haengt... Die Entwicklung hat sich natuerlich auch darauf ausgewirkt. Frueher war es anders. Frueher war wahrscheinlich ein News-Journalist der Koenig, wenn er das richtige Zeug herausfand. Und das andere kam weit hinten in der Zeitung. Heute ist es nicht mehr so. Die Zeitung ist nicht mehr nur Informationstransportmittel, sondern es ist ja wirklich auch Unterhaltung, Information in einem weiteren Sinn, also ja, nicht mehr nur News.

066

067 Und du wuerdest sagen, das hat sich mit dem Online verschoben?

068 Ja, ich denke schon, dass mit dem Online... dass durch die Abwertung von den reinen Nachrichten im Print hat logischerweise das andere mehr Gewicht bekommen, respektive bei uns spricht man jetzt von News plus. Also du musst noch etwas mehr bieten.

069

070 Hat dies auch Konsequenzen auf die Leute, die Journalisten werden? Ist jetzt ein anderer Typus Journalist gefragt? Also vielleicht in dem Sinn, solche, die Sachen auf sich wirken lassen koennen und ein wenig analytisch ticken oder reflektierter sind? Oder glaubst du, es werden die gleichen Leute Journalisten wie vor 20 Jahren?

071 Wahrscheinlich werden die Aehnlichen Journalisten. Jene, die so ein wenig reflektierter sind und vielleicht ein wenig mehr Moeglichkeiten, das heute auszuschoepfen, duenkt mich.

072

073 Wie denn?

074 Eben dass ein Thema... Der R. sagt jeweils, die Buehne drehen, dass man das Thema von einer anderen Seite her anpackt, nicht nur von dem rein (Newsigen) und da fuer musst du natuerlich ein wenig reflektieren und einen gewissen Rucksack mitbringen, inhaltlich. Ich denke, das hat... das ist heute wahrscheinlich mehr gefragt als frueher. Also aber ich bewege mich da auf Glatteis mit so Antworten. Ich kann sagen, das ist ein reine...

075

076 Es geht ja nur um das.

077 Ja mein Empfinden, welches ich mir bis jetzt noch nie so genau ueberlegt habe.

078

079 Gibt es auf den Redaktionen, oder sonst was du beobachtest in der Medienlandschaft, pressebezogen, so Konflikte oder Spannungen zwischen den einen und den anderen oder so, irgendwo da stehen sich so wie ein wenig die Lager gegenueber? Sei es jetzt auf die Gruppe bezogen, die du vorhin genannt hast oder auf andere Gruppen?

080 So verallgemeinernd kann ich das irgendwie nicht so sagen. Es ist noch schwierig. Ich glaube, es ist sehr personenabhaengig, weisst du, sehr individuell, dass du irgendwie findest, das ist jetzt wieder einmal typisch. Ich weiss auch nicht Kulturfuzzis langsam oder so oder der von der Wirtschaft macht nur jenes oder der vom Inland macht nur dieses, sage ich jetzt als Auslandjournalist. Aber ich... also verallgemeinernd kann ich das irgendwie nicht sagen. (Telefon klingelt, Aufnahme kurz unterbrochen).

- 081
 082 Weiter? Wo sind wir stehen geblieben? Bei den Gruppen.
 083 Ja.
 084
 085 Du findest, es ist persoenlich?
 086 Ja oft. Ja.
 087
 088 Findest Du jetzt zum Beispiel, Ressorts ist auch nicht etwas, bei dem man sagen kann, gewisse sind sich eher nah oder fern
oder das Ressort Ausland denkt, das Ressort so und so meistens in dieser Art? Weissst du so irgendwie in diese Richtung?
 089 Wir denken vielleicht ueber das Inland, die sind ein wenig kleinkariert. Wir sind die weltoffenen. Wir haben die ganze
 Welt und die grossen Themen und diese regen sich auf wegen irgend eines Pipifax im Bundesrat. Das ist so ein wenig ein
 Klischee vielleicht.
 090
 091 Eben solche Sachen habe ich ja noch oft auch mitbekommen, als ich im Volontariat war und bei allen Ressorts gearbeitet
habe, wie man so ein wenig ueber die anderen spricht.
 092 Ja das ist so ein wenig das Game.
 093
 094 Das meint man gar nicht so? Oder man meint es schon, aber es ist nicht so ernst?
 095 Ja man meint es vielleicht so ein wenig allgemein, und wenn man dann mit den einzelnen Leuten zu tun hat, meint man es
 nicht mehr.
 096
 097 Viele behaupten ja, es gebe Hierarchien zwischen den Ressorts. Gewisse, die besonders angesehen sind oder die mehr zu
sagen haben.
 098 Frueher hatte eben das Auslandsressort ein hohes Ansehen, als die Berichterstattung so angefangen hat. Das ist natuerlich
 vorbei. Wir sagen, das Inland hat mehr Ansehen. Sie bekommen mehr Platz, wir finden nicht zu Recht. Ja das ist jetzt beim
 Tagi schon konkret die Situation zwischen den Ressorts vor allem wenn es um den Platz geht.
 099
 100 Und was ist denn... das hat sich jetzt verschoben, sagst du?
 101 Mich duenkt es.
 102
 103 Und wer ist denn jetzt zuoberst? Wirtschaft? Oder?
 104 Zur Zeit ist es das Inland.
 105
 106 Inland?
 107 Die haben irgendwie ein bisschen die Hosen an. Die koennen irgend einen Pipifax haben und dann bekommen sie die Seite,
 und wir haben irgend einen Krieg in Pakistan und dann finden sie, nein mach das nicht. Also jetzt ein bisschen
 uebertrieben gesagt. Das aergert mich dann.
 108
 109 Und wie ist das... Ist die Verschiebung nur Tagi-intern oder gibt es so Ressorthierarchieverschiebungen allgemein in der
Presselandschaft?
 110 Ja das sieht man ja den Zeitungen an, wie sie es gewichten. Inland und Wirtschaft ist heute hoeher gewichtet als Ausland.
 Wenn du die Aargauer Zeitung anschaut, wo ich frueher gearbeitet habe, die haben heute einen kleineren Auslandeileil als
 vor drei Jahren. Das ist schon... es schiebt sich dorthin. Vorne auf der Front hast du heute irgend welche Geschichten ueber
 Kindergarten, die du gross aufmachst. Es wird lokaler, das grosse, die grosse Welt ist nicht mehr unbedingt das, was
 zuvorderst gefragt ist. Man nimmt dann schnell das, was nah bei den Leuten ist. Man hat das Gefuehl, die Leute interessiert
 es. Meine Erfahrung ist zwar bei Lesern und Leserinnen, dass ich oft hoere, nein hoert auf mit diesem Mist, mich
 interessiert das, was in Pakistan passiert oder was weiss ich. Und das ist schon... also das hat sich sicher in den letzten
 vier, fuenf Jahren eine Entwicklung gegeben weg vom Global-Ding, obwohl alles von der Globalisierung plappert, hin zu
 nah, lokal, was ist nah bei den Leuten. Das ist heute ein wichtiges Kriterium bei der Gewichtung. Wenn der Hirschmann
 papp macht, dann macht man eine Seite.
 111
 112 Hat das auf den Redaktionen nie Konflikte gegeben?
 113 Doch, das gibt es, natuerlich gibt es Konflikte. In den Sitzungen gibt es dann Streit, wer die Seite bekommt. Sie oder wir,
 und dann passiert, kommt irgend ein Pipifax, dann nehmen sie sie wieder weg und so. Das macht die Leute haessig.
 114
 115 Ist das immer sachbezogen, dass man jetzt einfach wie die Strategie etwas geaendert hat, oder gibt es auch Konflikte, wo
man vielleicht die Leute vom Inland ein wenig doof findet und deshalb nicht nachgibt? Also gibt es sachliche Konflikte und
unsachliche Konflikte, wo es um gegenseitige Vorteile geht?
 116 Kann sein, dass es das gibt. Bei mir persoenlich gibt es das nicht. Wenn die irgendwie einen Bundesrat waehlen, dann ist
 es klar, dass sie die Seite haben koennen.
 117
 118 Was waere ein Beispiel fuer einen unsachlichen Konflikt, wo du dir vorstellen kannst, dass so einer schon passiert sein
koennte?
 119 Wenn es dann halt ums Prinzip geht. Wenn du nicht mehr an die Sache denkst. Wenn es darum geht, ich will jetzt einfach
 diese verdammte halbe Seite, die da zwischen drin ist, die will ich jetzt, und der andere denkt gleich. Klar wird dann mit
 den Themen argumentiert, aber es geht halt nicht um die Sache, das gab es auch schon. Da bin ich selber aber nicht
 involviert gewesen. Wenn ich wirklich das bessere Thema habe, dann sage ich es, und zwar dezidiert. Und sonst gebe ich

- auch Raum. Ich finde, man muss da ein wenig den Ball flach halten.
- 120
- 121 Hast Du das Gefuehl, wenn du sie mit Primarlehrern vergleichst, sind Journalisten eher Leute, die sich um sachliche oder in Eitelkeitskaempfe verstricken, im Gegensatz zu Primarlehrern? Ist das da ausgepraegt, diese Art von Konflikten?
- 122 Dort hast du andere. Nein. Da geht alles viel schneller, viel hektischer. Da ist das Adrenalin im Umlauf und dann knallt es auch viel schneller. Ist aber auch schnell wieder vorbei. In einem Lehrzimmer kann es dann ueber ein halbes Jahr schwelen. Das kann extrem anstrengend sein. Ich meine, es gibt nichts uneffizienteres als fuenf Lehrer, die eine Sitzung abhalten. Das geht bei Journalisten sehr effizient und sehr schnell.
- 123
- 124 Auch nicht immer.
- 125 Auch nicht immer. Aber im News-Journalismus, auch nicht immer, du hast Recht. Aber es kann schnell gehen. Man kann effizient arbeiten.
- 126
- 127 Dann habe ich da eine Liste, die ich einmal erstellt habe. Mich wuerde wunder nehmen, die Eigenschaft vom Einzelnen, die Persoenlichkeit eines Journalisten, wie kann sich diese auswirken auf den Journalismus? Was ich damit meine, habe ich da verschiedene Vorschlaege oder Beispiele, wo das einen Einfluss haben koennte, mal aufgelistet. Mich nimmt wunder, ob dir da etwas auffaellt, wo du findest, ja da ist die Persoenlichkeit eminent wichtig, dann wuerde es der Typus A ganz anders machen als der Typus B oder einen ganz anderen Ansatz waehlen. Und das ist sehr persoenlichkeitsabhaengig, wie man mit diesem Thema umgeht.
- 128 Also... Input, Themenwahl ist vor allem interessenabhaengig. Wenn jemand sich fuer Sport interessiert, dann findet er, der Sport muss zuvorderst sein, die U17. Und wenn der Luciano findet, jetzt ist Europa, dann ist halt Europa dort, und ich finde vielleicht, Afrika ist wichtiger, oder jemand findet, Nahost ist jetzt wirklich der Nabel der Welt, Nahost ist das Wichtigste, und ich finde ja nein, der Konflikt im Kongo ist viel brutaler, ich glaube, es ist interessenabhaengig.
- 129
- 130 Das habe ich gesehen, als ich bei Euch die Dings Spalten jeweils gemacht habe. Du hast gesagt, man sehe am naechsten Tag, wer die News-Spalte gestaltet hat...
- 131 Ja, das sieht man heute noch.
- 132
- 133 Das haengt von den Interessen ab?
- 134 Ja, dort siehst du es ein bisschen. Frueher hat man, das war noch vor meiner Zeit, hat man gesagt, man hat es dem ganzen Auslandeile angesehen, ob der Afrikaner da war oder jener. Ansatz, Art der Umsetzung. Ja da gibt es auch Unterschiede. Ich bin jemand... ich finde Didaktik wichtig, das Erklaren. Ich will, dass der Leser am Schluss draus kommt, worum es in dieser Klimakonferenz geht. Ich schlage dann ein Q&A vor, andere belaecheln das dann vielleicht, finden, ja das ist Obervolksschullehrer, am Schluss lesen sie es aber alle und sind dankbar, dass es ihnen jemand erklart hat. Das ist meine Meinung, und ich liege, glaube ich, mit dieser Meinung nicht so schlecht. Aber andere finden, wollen dann die grosse Welterklaerung und so weiter, finde ich schon auch, aber man muss auch noch draus kommen. Da gibt es Unterschiede. Recherchen. Da finde ich, gibt es einfach Regeln. Man telefoniert herum, aber als Auslandredaktor bist du nicht so oft am Recherchieren.
- 135
- 136 Du hast vorhin gesagt, es gibt Unterschiede, jene die hundert Telefone machen und jene, die finden, das braucht es nicht.
- 137 Ja gut. Da spielt das natuerlich eine gewisse Rolle, klar. Umgang mit Auskunftspersonen, Interviewsituation. Da gibt es sicher auch Unterschiede.
- 138
- 139 Erklaer die mal.
- 140 Jemand, der aggressiv fragt, und jemand... ich versuche es dann jeweils mehr so ein wenig jemand zu umgarnen, nett sein und dann so Zeug herauszulocken, eine paar pointierte Aussage. Aber ich muss natuerlich in der Regel nicht Politiker interviewen. Das muss ich fairerweise auch sagen. Ich bin nicht so (schlaegt Haende hart und zackig aufeinander). Ich interviewe vielleicht einen Experten und versuche, ihn zu kitzeln, dass das Zeug heraus kommt. Es kommt ein wenig darauf an, mit wem man spricht.
- 141
- 142 Das nimmt mich noch wunder. Hast du das Gefuehl, Leute, die hauptsaechlich Politiker interviewen, haben einen anderen Umgang mit Auskunftspersonen?
- 143 Ja, einer, der Politiker interviewt, muss haerter fragen. Der muss viel haerter dran sein als ich, der einen Experten interviewt und will, dass der mir, weiss ich was, den Afghanistankonflikt erklart. Ich will eigentlich eine Erklaerung. Wenn du Politiker interviewst, willst du nicht eine Erklaerung. Der wuerde sich zwar gern erklaren, aber du willst dort eine Stellungnahme zum Thema XY oder etwas herausfinden. Es kommt ein wenig darauf an, mit wem du sprichst.
- 144
- 145 Das heisst, die Persoenlichkeit im Umgang mit anderen Menschen wirkt sich darauf aus, was du herausholen kannst?
- 146 Ja ich glaube schon. Wenn du harmoniebeduerftiger bist holst du weniger heraus als wenn du weniger harmoniebeduerftig bist. Aber du kannst auch, es gibt ja solche, die so... ja was Sie nicht sagen und so, und am Schluss finden sie, kitzeln sie so Zeug heraus, und dann kommt das Messer dann hinten in den Ruecken, finde ich nicht so sauber. Ich habe den DJ Bobo interviewt, ich weiss nicht, ob du es gesehen hast, da gross in Afrika, in Aethiopien, ich war zehn Tage mit ihm unterwegs. Ich hatte eher Muehe, ihm die wirklich giftigen Fragen zu stellen.
- 147
- 148 Weil du ein Harmoniebeduerftiger bist?
- 149 Ja eher, mein Harmoniebeduerfnis ist nicht grenzenlos, aber ich bin es vielleicht eher als einer, der sich gewoeht ist, jeden Tag irgendwelche Wirtschaftskapitaene und Nationalraete abzuklopfen. Ich bin es einfach ein bisschen zu wenig gewoeht.

150

151 Was hast du denn das Gefühl, die Journalisten im Allgemeinen, wie gehen sie mit den Auskunftspersonen um?

152 So wie ich es erlebe, ist der in der Regel charmant und nett. Vielleicht schon ein wenig giftig, spitzig, aber nicht auf eine boese Art. So ein wenig wortgefechtsmaessig... Und hier, da gibt es sicher Unterschiede, solche die prosaischer sind und solche, die poetischer sind.

153

154 Stilistik?

155 Ja. Solche die halt wirklich kurze, praegnante Saetze machen und solche, die endlos... Und dann gibt es solche, die schreiben koennen und solche, die es nicht koennen. Wertung Urteil, Kommentar auch. Da bin ich dafuer, dass wenn ein Kommentar, dann mach einen Kommentar. Kein Wischiwaschi und hart. Und auch wirklich sagen, das ist gut oder das ist nicht gut. Man kann es dann schon noch differenzieren, aber es soll einmal eine Meinung da sein, bevor man eine Meinung schreibt. Da gibt es solche, die auch herumschwadronieren und sich um ein hartes Urteil druecken. Sitzungen, Sitzungsdynamik. Das ist wie in jedem Beruf. Du hast Leute, die es leiten koennen und du hast Leute, die es nicht koennen. Es gibt Leute, die kommunizieren und motivieren koennen und es gibt Leute, die es halt nicht koennen.

156

157 Und die Journalisten im Allgemeinen? Wie sind die?

158 Da gibt es beides. Es gibt solche, die es sehr wohl koennen. Ich habe Leute erlebt in meiner Karriere, die extrem motivierend sind (Telefon klingelt, Aufnahme wird unterbrochen). Es gibt Leute, die motivieren koennen und es gibt Leute, die es nicht koennen. Da habe ich sehr gute Beispiele auf beiden Seiten, die ich namentlich nennen koennte.

159

160 Also du musst nicht alles durchgehen.

161 Umgangston, Klima. Das hat mit diesem hier zu tun. Den Umgangston lernst du in den Sitzungen. Es gibt Leute, die das gut koennen. Es gibt Leute, die auf Leute zugehen koennen, die koennen hoeflich und konstruktiv auf Fehler hinweisen, und es gibt solche, die einfach rummotzen oder nicht reden oder was weiss ich oder es kommt ein halbes Jahr spaeter. Haltung gegenueber Medien. Diese ist auch unterschiedlich. Gewisse Sachen... Print ist ja eher ein konservatives Medium. Wir haben Muehe, uns den neuen Sachen anzupassen und das immer laessig zu finden. (Telefon klingelt, Aufnahme wird unterbrochen). Wir sind eher ein konservatives Medium, logischerweise. Das gibt es schon seit ein paar hundert Jahren. Und jetzt kommen neue Sachen. Wir haben in gewissem Sinn Muehe damit. Gewisses finden wir nicht gut, was die dort machen, und koennen es auch begruenden. Diese finden vielleicht Zeug nicht gut, welches wir machen. Ich glaube, es gibt aber auch Beruehrungspunkte. Es ist nicht so, dass man da auf Kriegsfuss steht. Das geht ja auch nicht. Man muss ja auf das Zeug eingehen. Aber es ist schon so, so Unternehmen, so Onlinefreaks sind jetzt die Helden, obwohl sie damit kein Geld verdienen. Das regt auf. Berufsstand Journalist. Ja der ist ja schlecht, laut Umfragen, aber mich wundert es immer, alle wollen es werden, gehen in ein Publizistikseminar, verstopfen dort die Hoersaele, und wenn eine Praktikumsstelle ausgeschrieben ist, hast du 300 Bewerbungen.

162

163 Beim Umgang gegenueber dem Medienwandel? Da ist ja momentan einiges los. Nicht nur beim Tagi. Gibt es da so Gruppen, Grueppchen von Leuten, die so reagieren, andere, so Clasters, die mehr so reagieren? Erkennst du da irgendwelche ...?

164 Das ist ein bisschen eine Generationenfrage, duenkt es mich. Die Aelteren sind vielleicht etwas weniger offen gegenueber dem Neuen, die Juengeren etwas mehr. Aber nicht nur. Dass Alter spielt sicher eine Rolle.

165

166 Hast du das Gefühl, alte und junge Journalisten unterscheiden sich generell etwas?

167 Ja es gibt sicher Unterschiede. Junge sind vielleicht etwas offener fuer neue Formen und aeltere denken vielleicht noch mehr, dass ein mehr noch in den Chronistensachen und in den News-Schritten die neuesten Entwicklungsschritten auf 20 Zeilen darstellt.

168

169 Und von der Art her, hast du das Gefühl, es werden gleiche Leute Journalisten jetzt wie frueher? Oder erkennst Du irgendwie einen Gap es ist ein New Breed, eine neue...

170 Also im Print nicht. Wenn ich aeltere Kollegen, die ich ja auch habe, Ignaz oder wer auch immer... Die haben aehnliche... die ticken aehnlich wie... gut ich bin auch nicht mehr der Juengste... Aber die aehnlich ticken.

171

172 Und wenn du jene anschaust, die jetzt so frisch dazu kommen?

173 Ganz junge vielleicht so im Print auch nicht. Die ticken aehnlich. Vielleicht im Online, oder bei den Gratiszeitungen, die ticken vielleicht ein wenig anders.

174

175 Nehmen wir einmal die Gratiszeitungen. Wie sind denn die?

176 Da ist alles viel schneller, vielleicht so ein wenig, ein wenig boese gesagt, unreflektierter. Auch dass man sich einfach im Internet bedienen kann, man nimmt einfach, man saugt das herunter. Es faellt mir schwer. Ich kenne nicht viele. Es faellt mir schwer, das zu verallgemeinern. Weissst du, ich moechte nicht unfair sein. Da gibt es auch serioese Leute. Aber ich habe einfach auch schon Leute gesehen, wo ich fand, das ist schon etwas unbedarf.

177

178 Aber beim Tagi, die Jungen, hast du das Gefühl, die sind mehr oder weniger vom gleichen Typus? Ticken etwa gleich wie die...?

179 Ja. Du spuerst es. Ich habe etwas Muehe mit gewissen Fragen. Ich meine, sie funktionieren nicht. Ich finde, es funktioniert nicht. Ich kann nicht einfach sagen, wer nach Jahrgang 75 ist in dieser Schublade und wer vor Jahrgang, ich weiss auch nicht, 50, ist in jener.

180

- 181 Immer bei Verallgemeinerungen sage ich, es geht um Tendenzen. Es muss nicht bei allen...
182 Ich weiss nicht, ob ich der richtige Gesprächspartner bin, weil ich erst seit sechs Jahren im Journalismus bin. Vielleicht
muesstest du es mit dem I. noch machen, der schon, ich weiss auch nicht, wie viele Jahre schon da drin ist.
- 183
184 Du bist mein Gesprächspartner, weil du erst sechs Jahre im Journalismus bist. Weissst du, ich mische ja auch etwas.
185 Ja ist schon klar. Ich kann nicht auf alles eine klare Antwort geben, weil ich es schlicht nicht weiss.
186
- 187 Dann kommen wir noch zur letzten Frage. Ich moechte eine kleine Analogie machen mit Buchhaltern. Wenn du eine Firma
hast, die Buchpruefungen macht, und die besteht nur aus Buchhaltern, und die Buchhalter sind alles, klischeemaessig jetzt,
pedantische Leute, die darauf trainiert sind, Fehler zu finden und im Detail zu suchen. Dann hat das vielleicht bestimmte
Auswirkungen auf die Organisation dieser Buchpruefungsfirma. Wenn du nur solche Leute hast in dieser Organisation drin,
dass du zum Beispiel, wenn es darum geht, neue kreative Geschaeftsmodelle zu finden, keiner von denen das schafft, weil
es alles Leute sind, die das Bestehende anschauen und dort Fehler suchen. Wenn du nun versuchst, eine Analogie zu
machen zu den Journalisten in der Redaktion, du hast sie vorhin einmal generalisierend als besonders neugierige, eher
gesellige Menschen beschrieben. Was hast du noch gesagt? Schnell im Denken, Sprachwitz, unterhaltsam, suchtgefuehrt.
Wenn du ueberlegst, eine Redaktion voller solcher Leute. Was hat das fuer Auswirkungen auf die taegliche Arbeit, dass alle
ein wenig so sind? Gibt es vielleicht Eigenschaften, die fehlen in diesem Journalistenhaufen, die aber gut waeren fuer die
Zeitung?
- 188 Es fehlt natuerlich ab und zu eine gewisse Gelassenheit, gerade auch in dieser schwierigen Zeit. Dass man mal nicht, ach
jetzt haben wir wieder 5000 Leser verloren, jetzt muessen wir dieses machen und dann hat man wieder ein neues Rezept
und das wird dann ganz doktrinaer umgesetzt. Sondern dass man vielleicht ein bisschen gelassener an die Sache herangeht
und sich fragt, was interessiert uns eigentlich? Machen wir das richtig? Man klammert sich dann ganz stark an
irgendwelchen Rezepten, dass man es so und so macht. Das ist meine Erfahrung beim Tagi. Ich finde, ein bisschen
Gelassenheit wuerde nicht schaden.
- 189
190 Und wenn du so eine Sitzung anschaut, wo alles so Schnelldenker sind? Hast du dann auch das Gefuehl ...?
191 Es sind nicht alles so Schnelldenker.
192
- 193 Eher Schnelldenker. Hast du das Gefuehl, dass da die Sitzungsdynamik auch anders ist als vielleicht bei einer
Primarlehrersitzung?
- 194 Ja sie ist schon dynamischer, schon viel dynamischer. Auf jeden Fall. Zielorientiert. Es muss ja am naechsten Tag eine
Zeitung herauskommen. Bei den Primarlehrern sprechen sie vielleicht ueber ein Theater, welches sie in einem halben Jahr
haben. Ich sehe das bei meiner Frau. Die haben im naechsten Sommer die Maturapruefungen. Die besprechen jetzt schon
sitzungsweise irgendwelche Texte, welche Texte sie bei dieser Maturapruefung durchnehmen sollen und welche nicht, und
ein Hin und Her. Dann sage ich, nehmt doch einfach einen und fertig. Und das ist hier natuerlich nicht. Am naechsten Tag
kommt diese Zeitung heraus und fertig. Und dann kommt die naechste. Das schaeetze ich auch noch so.
- 195
196 Dass etwas geht?
197 Dass etwas geht.
198
- 199 Du sagst, du bist erst sechs Jahre da?
200 Ich bin sechs Jahre im Beruf.
201
- 202 Gibt es Sachen, die dich am Anfang irritiert haben, die du anders erwartet hast?
203 Nein mich irritiert jetzt mehr Zeug, am Anfang war es besser.
204
- 205 Was irritiert dich denn jetzt?
206 Ja wenn du immer weniger Leute bist und immer mehr musst am Dienstpult sitzen und weniger dein eigenes Zeug machen
kannst. Das irritiert mich. Aber ich glaube, das ist sehr Tagi-spezifisch.
- 207
208 Dauernd das Telefon abnehmen muessen und so?
209 Ja, ich habe heute nicht Dienst. Ich hatte letzte Woche Dienst, und jetzt muss ich doch diesen Mist machen. Ich wuerde
lieber mit dir gemuetlich sprechen, und jetzt noch an einen Kaffee trinken. Aber nein, ich muss mich hinsetzen, weil der
Chef in einer Sitzung ist. Das stinkt mir.
210

P10: URS

Path: C:\Dokumente und Einstellungen\Annette Müller\Eigene Dateien\DissWind...\Urs.rtf
Media: RICHTEXT

Printed: 2010-05-24T14:48:33
By: Super

From HU: backup of Dissprojekt ohne Codes
HU-Path: [C:\Dokumente und Einstellungen\Annette M...\backup of Dissprojekt ohne Codes.hpr6]

Codes: 0

Memos: 0

Quotations: 32

Families: Viel Berufserfahrung
Viel Berufserfahrung

Comment: <none>

- 001 Mich wuerde wundernehmen, wie du jetzt, im Kontakt, in den Jahren in denen du als Journalist arbeitest, mit anderen Journalisten, Berufskollegen, wie du so, verallgemeinernd natuerlich, die Persoenlichkeit von Journalisten beschreiben wuerdest, ganz allgemein. Was du fuer herausragende Eigenschaften siehst, die du bei allen ein bisschen erkennst, oder so Gruendzuege.
- 002 Breiter Horizont, Flexibilitaet, Oberflaechlichkeit, Schreibgewandtheit, ist vielleicht schon zu technisch, eine gewisse Offenheit, man geht mit der Zeit, man versucht es, es ist einem wenigstens wichtig.
- 003 Also mit dem Zeitgeist?
- 004 Ja, dem Zeitgeist zu entsprechen und informiert zu sein, ueber das, was sich an Neuem tut auf der Welt. Extremes Interesse an sich selber, also ein hoher Grad an eigenreferentieller Orientierung und Beschaeftigungen...
- 006 Also meinst du im Sinne von Selbstreflexion und sich hinterfragen oder wichtig finden was man selber meint?
- 007 Das fliesst so ineinander rein. Eigentlich mehr wichtig finden, was die anderen Journis machen und wichtig finden. Und wichtig finden, was die anderen ueber einen meinen.
- 009 Also meinst du Journalisten unter sich oder Personen unter sich?
- 010 Journalisten unter sich. Journalisten sind sehr interessiert an Journalistik oder an Medien. Sie haben ueberhaupt ein breites Interesse, aber das Hauptinteresse gilt ihnen selbst. Ja...
- 012 Was denkst du, warum ist das so?
- 013 Journalisten haben nicht so ein Berufsprofil, nicht so eine klare Berufsidentitaet. Es ist so etwas...nicht klar umrissene Kompetenzen und Faehigkeiten, auch die Funktion ist so ein bisschen im Wandel begriffen immer wieder, auf eine Art ist es eine gewisse Unsicherheit, auf die andere Seite ist es auch eine gewisse Selbstueberschaetzung, weil man die Moeglichkeit hat sich in die Oeffentlichkeit zu bringen, auch sei es dass man Journalismus oder Medien selbst zum Thema macht. Das ist vielleicht im Print noch etwas weniger. Dass muss man als Gesamtsystem sehen, dass Medien gern ueber Medien... dass Medien ueber Medien berichten koennen und dadurch auch das Gefuehl haben, oh sind wir wichtig. Zum Beispiel eine Layoutreform bei der NZZ ist nicht so ein wahnsinniges Ereignis, ist angenehm fuer die paar Leser, die die NZZ noch hat, eine Verbesserung, zumindest fuer die paar Leser, fuer die ist das interessant vielleicht, auch nicht so wahnsinnig. Aber in dieser Medienlandschaft drin, wird so etwas extrem hochgekocht. Es wird zum nationalen Ereignis, es gibt kaum ein Medium in der Schweiz und auch ausserhalb, das nicht irgendwie darauf eingeht, es analysiert, kritisiert. Das liegt schon dran, dass halt, Journis sind schaurig interessiert an dem, am Journalismus.
- 015 Nehme mal eine Berufsgruppe, die du als kontraer wahrnimmst zu Journalisten, und versuche mal die Persoenlichkeit von diesen Leuten in Kontrast zu setzen zu Journalisten. Oder nimm irgendeine Berufsgruppe.
- 016 Zum Beispiel Schuhmacher. Kenne ich jetzt nicht so. Schuhmacher wuerde ich sagen, sind an der Schuhmacherei auch sehr interessiert, aber sie haben weniger das Gefuehl es handle sich um nationale Ereignisse, wenn ein neuer Schuh kreiert wird. Fuer das brauchen sie ja eben Kommunikatoren, die ihnen das ein bisschen einimpfen, dass es koennte...
- 018 es koennte auch wichtig sein.
- 019 Ja. Mediziner kenne ich etwas besser. Die sind natuerlich auch extrem eine Szene, aber die koennen das irgendwie weniger rausbringen. Sie sind glaub mehr Einzelkaemper, sie sind zwar in starren Hierarchien drinnen, ein wahnsinniger Verdraengungskampf die ganze Zeit. Dadurch gibt es weniger Corporate Identity, das haben glaubs Journis mehr.
- 021 Findest du sie haben einen ausgepraegten Kuchen?
- 022 Ja, sehr, ja.
- 023 Also eine Szene, weil sie sich fuereinander interessieren.
- 024 Ja.
- 026 Wuerdest du sagen sie sind auch besonders homogen? Wenn wir verallgemeinern.
- 027 Wenn wir sagen Print, wuerde ich sagen ja. Die ganze Medienlandschaft gibt es schon so zwei, drei Typen. Es gibt so den klassischen NZZ oder Tagi Typ, der Phil I studiert hat und dann mal ein Volontariat macht und dann irgendwie irgendwo landet, bestenfalls. Dann gibt es doch irgendwie immer mehr den Typ von Leute, der nach einer Berufslehre oder gleich nach dem Gymi einsteigen, praktisch, bei einem Radio und dann irgendwie beim Radio oder beim Fernsehen landen.
- 030 Und unter den Printjournalisten hast du das Gefuehl, wenn du sagst immer mehr, gibt es auch Unterschiede zwischen Aelteren und Juengeren, was den Grundtypus, die Art betrifft?
- 031 So durch die Gratiszeitungen wurde die Schwelle schon tiefer, einzusteigen, glaubs.
- 032 Die Anforderungsschwelle?
- 033 Ja, auf eine Art die Anforderungs- aber auf eine andere Art aber auch die Hemmschwelle. Man geht schneller mal bei einem 20 Minuten zum Mitmachen, dort ist die Fluktuation auch hoch, man braucht dort immer wieder Leute, die dann schnell...das ist jetzt ein bisschen Spekulation, ehrlich gesagt, aber ich koennte mir vorstellen dass es so ist. Wir haben auch ein paar Leute, die weniger klassische Wege gegangen sind, glaub... tjaaa, also gut, bei uns ist schon die erdrueckende Mehrheit der Festen hat ein Studium hinter sich, und...
- 036 Wenn du die Charaktereigenschaften nimmst, die du genannt hast fuer den typischen Pressejournalisten. Wuerdest du

- sagen, du bist typisch diesbezüglich?
- 038 Total. Ja, ich bin vermutlich schon auch typisch. Aber vielleicht ist es auch typisch fuer ein gewisses Alter, dass man die Nase voll hat von dem Selbstreferentiellen, das koennte ich mir vorstellen. Aber sonst. Bin natuerlich auch flexibel und offen und oberflaechlich.
- 039
- 040 Oberflaechlich ist eher eine negative Eigenschaft. Versuche das zu beschreiben.
- 041 Ja, man ist ja immer irgendwie, in der Regel ist man Beobachter. Oder? Man beobachtet irgendeinen Lebensbereich. Man wird dadurch irgendwie, man macht sich kundig und erwirbt sich gewisse Kompetenzen und ein Verstaendnis von etwas, aber man schaut es doch meistens von Aussen an, als Beobachter. Das bringt eine gewisse Oberflaechlichkeit mit sich. Es gibt natuerlich auch Spezialisten, Juristen, die ueber das Rechtswesen schreiben oder Oekonomen, die ueber Wirtschaft schreiben oder Musikkritiker, die ueber Musik schreiben. Dort ist es ein bisschen mehr primaer Kompetenz dem Gegenstand gegenueber, ueber den man schreibt. Aber es ist immer noch eher etwas Oberflaechliches, jetzt verglichen mit der Wissenschaft zum Beispiel.
- 042
- 043 Ein Journalist, den ich interviewte, fand, es gebe zwei Arten von Journalisten. Solche, die affirmativ schreiben und da hat er Spezialisten dazu genommen. Also Kulturjournalisten, die ueber Kultur schreiben, weil sie das eben so toll finden. Und die anderen, ich sag jetzt Politikjournalisten, die darueber schreiben, weil sie das kritisieren moechten und Missstaende anprangern.
- 044 Sehe ich ueberhaupt nicht so.
- 045
- 046 Siehst du nicht so?
- 047 Nein.
- 048
- 049 Fuer dich die Motivation ueber Musik zu schreiben... Ist das nicht, ich beziehe mich jetzt auf das Oberflaechliche, die Distanz. Du findest etwas toll, muusst aber gleichzeitig Distanz behalten. Ist da nicht eine gewisse Schizophrenie auch in der Persoenlichkeit drin?
- 050 Die, die ueber Politik schreiben, finden Politik grundsatzlich auch etwas Gutes, die finden ja gut, dass man seine Meinung aeussern kann und etwas aendern. Und das ist eigentlich, wuerde ich sagen, primaer mal sehr aehnlich, also die, die ueber Politik schreiben, wollen eine gute Politik und die, die ueber Musik schreiben, wollen irgendwie gute Musik. Da merkt man irgendwann mal, dass das vielleicht nicht nur subjektiv kann drueber schreiben, dass es halt verschiedene Interessen gibt und verschiedene Milieus und so weiter. Ich habe das Gefuehl gerade beim politischen Journalismus, wenn man so schaut, in den letzten zehn Jahren, finde ich das dem Blocher nachzuhecheln war etwas sehr Affirmatives. Also ich kann diese Unterscheidung nicht teilen.
- 051
- 052 Versuche mal noch das Oberflaechliche... also, was du meinst, ist das Distanziertheit oder ist das eine Oberflaechlichkeit, die aus dieser Distanziertheit heraus resultiert?
- 053 Du hast vorhin noch nach einem Gegenpol oder Gegenbeispiel gefragt. Zum Beispiel Wissenschaft ist eben, kann man davon unterscheiden, da geht es darum der Sache wirklich auf den Grund zu gehen, soweit es halt moeglich ist. Und diese Zeit hat man im Journalismus nicht. Journalisten sind auch Leute, die nicht so Lust haben, den Sachen auf den Grund zu gehen. Wissenschaft ist ja mit sehr vielen Formalitaeten verbunden auch und sehr vielen methodischen Vorgaben. Eben, ich meine, viele Jouris haben gewisse Erfahrung darin, einfach...gewisse Ungeduld ist bei Journalisten wahrscheinlich verbreitet. Wahrscheinlich auch dadurch dass wir dauernd taeglich, oder je nachdem wie man arbeitet, woeentlich allen neuen Themen nachgehen muss, wenn man seine Artikel im Blatt hat ist das Thema fuer Erste mal erledigt.
- 054
- 055 Jetzt kommen wir zum Thema Subgruppen. Wenn wir versuchen zu differenzieren. Die Persoenlichkeit war ja jetzt sehr allgemein... Siehst du im Bezug auf Persoenlichkeit vielleicht gewisse Untergruppen, wo du findest, es gibt die, die so ein bisschen so sind, oder die, die so ein bisschen so sind.
- 056 Also auf der Redaktion, glaube ich, gibt es Leute, die leben fuer die Zeitung und den Journalismus. Und es gibt Leute, die bringen ein gewisses Engagement mit fuer einen Stoff. Eben ich glaube nicht, dass man sagen kann dass ist entweder kritisch oder affirmativ. Aber es gibt Leute, die sind wirklich interessiert an irgendeinem Stoff. Es gibt Leute, die sind interessiert am Betrieb.
- 057
- 058 Das heisst es gibt Loyalitaetskonflikte dann sozusagen.
- 059 Ich glaube es braucht beides. Die ergaenzen sich wahrscheinlich nicht schlecht. Es gibt wirklich die Leute, die haben ein extremes Profil aus einem gewissen Engagement fuer Politik oder... wie ein Arnold Hottinger zum Beispiel, der jahrelang irgendwie einen Teil dieser Welt beschreibt und durch das auch irgendwie fast zur Institution wird. Oder eine Daniele Muscionico, als sie bei uns war, fuer das Theater war sie auch eine Institution. (4 Jahre ausgewiesen und profiliert und outstanding, aber ein Faible ohne jegliche betriebsinterne Machtposition und ohne Einfluss).
- 060
- 061 Es gibt solche, das sind solche, die sich eher mit dem Thema identifiziert haben.
- 062 Ja. Bei denen die Energie vor allem in die Auseinandersetzung mit dem Thema fliesst. Es gibt andere, dort fliesst sie in Macht, wie man so eine Zeitung macht, wie tut man sich aufstellen und positionieren. Wie muss es aussehen, wie muss man verkaufen, oder ist das ein Primeur oder nicht. Hatten wir das oder hatten wir das nicht. Die haben vielleicht mehr gemein mit Leuten in anderen Betrieben, wo es auch darum geht ein Produkt zu verkaufen, moeglichst gut.
- 063
- 064 Entspricht dies vielleicht eine Juengere- AElttere-Trennung?
- 065 Nein. Glaube ich nicht.

- 066
067 Ist das ein Persoenlichkeitsfrage?
068 Ja, irgendwie, wuerde ich sagen.
069
070 Gibt es auf der Redaktion, bei Diskussionen, darueber, wie man etwas machen will, die Lager: Solche, die sich mit Thema identifizieren, die so und so argumentieren oder dann grad gar nicht argumentieren. Und die andern... dass es spuerbar oder sichtbar ist?
071 Auf jeden Fall ja.
072
073 Wo denn?
074 Die mit Engagement fuer Stoff, die haben vielleicht..Konflikte gibt es dann jeweils so, dass sie das Gefuehl haben, was ist wirklich wichtig und was nicht. Die eine Gruppe schaut mehr, was wollen die Leser oder was ist im Moment wichtig in der Medienlandschaft. In der Prioritaetensetzung kommt es manchmal zu Konflikten wuerde ich sagen.
075
076 Was denkst du, was wuerdest jetzt du favorisieren oder was findest du wertvoller (...)?
077 Fuer den Betrieb braucht es beides, aber ich finde, mich interessieren die normalen Karrieristen ein bisschen weniger eigentlich. Wenn schon Journalismus, dann lieber profiliert mit dem eigentlichen Kerngeschaeff, dem Schreiben, der Auseinandersetzung. Bei mir ist das so, mich interessiert eigentlich der Betrieb nicht so. Auch eher die Sache. Meistens.
078
079 Es koennte aber heissen, dass du manchmal den Leser aus den Augen verlierst.
080 Vielleicht Ja, kommt eben nicht... wobei nein, da, da passiert das aber wenig, muss ich sagen. Ich weiss nicht, vielleicht. Schon moeglich.
081
082 Nebst dem, siehst du noch weitere Gruppen?
083 Je nach Gebiet, kommt es halt schon drauf an, man kann sicher... zwischen dem Kulturjourni, dem Feuilletonist und dem Wirtschaftsredaktor gibt es sicher Unterschiede. Dem Feuilletonist ist die Form irgendwie einfach prioritaeerer, mindestens so wichtig, wie der Stoff selber. Und der Wirtschaftsredaktor geht es schon um Gueltigkeit von den Informationen und der Analyse.
084
085 Das ist jetzt aber sachbezogen. Auf den Journalismus bezogen. Aber wuerdest du sagen, Wirtschaftsjournalisten sind von der Person her, in der Persoenlichkeit, Erscheinungsweise, vom Charakter, anders als Feuilletonisten? Kommen sie anders daher?
086 Ja, ganz konkret, ja sicher. Sie sind so angezogen, wie die Leute, mit denen sie reden. Ist wahrscheinlich ueberall ein bisschen so.
087
088 Die Feuilletonisten wahrscheinlich auch.
089 Ja, das merkt man sicher von Aussen, oft.
090
091 Lokaljournalisten? Haben die auch so ein bisschen ein Profil?
092 Ich glaube nicht, nein. Das kann man weniger sagen. Das sind halt, es ist sicher recht... wenn man alle diese Ressorts vergleichen wuerde, ist vermutlich das Lokale das mit der groessten Differenz zwischen den einzelnen Redaktoren.
093
094 Versuche mal den typischen Wirtschaftsjournalisten, den typischen, ein bisschen zu beschreiben, oder den typischen Feuilletonisten oder vielleicht siehst du noch weitere...
095 Jetzt vom Erscheinen her?
096
097 Von der Art her, das kann alles Moegliche beinhalten, was dir einfaellt, das wo du grad findest es sei praegnant oder auffaellig.
098 Wirtschaftsjournalisten verdienen besser, sie finden halt Geld sehr wichtig, sind anders sozialisiert, sie kommen halt eben aus Wirtschaftsfakultaeten oder Universitaeten.
099
100 Was heisst die andere Sozialisation?
101 Ja wahrscheinlich weniger Sinn fuers Schoengeistige. Eine etwas brachialere Sprache. Noch mehr gefangen in (...) sind die am meisten in Terminologien drin gefangen sind oder stecken bleiben. Hoeherer Grad an Genauigkeit in der Information, Zahlen spielen halt oft eine Rolle, sie haben vielleicht mehr Sinn fuer, das kann man wohl nicht verallgemeinern, aber tendenziell, eher eine Ader fuer mathematische Mittel die Welt zu beschreiben. Mehr Freude an einem schoenen Diagramm als ein Feuilletonist. Feuilletonisten sind vielleicht, sie haben am ehesten das Gefuehl sie muessten alles mit Sprache ausdruecken koennen. Waehrenddem jetzt Sportjournis oder Wirtschaftsjournis auch mal auf ein Diagramm oder Zahlen vertrauen.
102
103 Auslandressort?
104 Das ist wahrscheinlich ein bisschen aehnlich wie mit dem Lokalen, wenig Spezialisten, auch einigermaßen durchmischt. Letztlich ist das schon eine Hauptunterscheidung: Generalisten und Spezialisten. Ich weiss nicht ob es eine Typenfrage ist. Gerade wenn ich bei mir selber schau, letztlich ist es nicht ein Zufall, ob man... Nun ja, wenn man es aus der Distanz anschaut, vielleicht auch nicht. Wer weiss.
105
106 Wuerdest du sagen, Journis, die bei Wochenmedien oder Monatsmedien arbeiten, vom Erscheinungsrhythmus her.

- 107 unterscheiden sich von Tagesjournalisten?
Ja, ich wuerde sagen, Tagesjournalisten sind schneller und haben eine gewisse Nonchalance. Sie sind noch oberflaechlicher, ein bisschen weniger eitel vielleicht auch...
- 108
109 Warum weniger eitel?
110 Sie haben weniger Zeit am Text zu putzeln. Es ist nicht so in Stein gemeisselt. Man hat das Gefuehl so, produzieren, fertig, produzieren, fertig. So. Sie verlieren Uebersicht ueber ihr Werk, es flattert irgendwie. Waehrenddem dem Magazinjournalist jeder Text wieder eine Nummer im Gesamtwerk ist. Der wird kultiviert und gepflegt, er feilt lange an Praepositionen und Adjektiven und so. Wenn man jetzt schaut, die Presselandschaft Schweiz, ist es relativ typisch dass sich vor allem so Magazinjournalisten so als Persoenlichkeiten praesentieren und das viel mehr in Vordergrund stellen. Das beginnt schon damit, dass man irgendwie, so im Magazin, koennte man es sich nicht mehr vorstellen, einen Text mit Kuerzel zu bringen. Oder? Waehrend das bei uns immer noch relativ verbreitet ist...
- 111
112 Die Selbstdarstellung...
113 Man hat mehr Platz und Raum zur Selbstdarstellung ja, im Wochenrhythmus oder Monatsrhythmus.
114
115 Wo siehst du im Hennen-Ei-Ding, sind die eitlen Leute, die die Magazin Journalisten werden oder werden. Magazinjournalisten eitel, weil sie Moeglichkeit zur Selbstdarstellung haben?
116 Ein bisschen beides. Wahrscheinlich. Es braucht eine gewisse Selektion. Es ist eine relativ kleine Redaktion, eine relativ starke Selektion. Und da muss man eine gewisse Kompetenz schon mitbringen und man muss sich daran festhalten.
- 117
118 Man hat dann auch Recht um Eitelkeit zu haben.
119 Man bringt wahrscheinlich dann schon eine gewisse Eitelkeit mit. Und sie wird dann noch gefestigt.
120
121 Jetzt sind wir noch beim Thema Prestige, genau. Das wuerde mich noch wunder nehmen. Auf Ressorts bezogen oder auch Spezialisten/Generalisten. Was hast du das Gefuehl, was sind so die Gruppen, die Subgruppen, die am meisten Prestige haben? Oder was ist eher nicht so angesehen im Printjournalismus?
122 Du meinst jetzt innerhalb der Redaktion oder innerhalb von den Lesern?
123
124 Journalistenintern.
125 Intern.
126
127 Muss nicht redaktionsintern sein. Aber in Journalistenkreisen intern, sag ich jetzt mal.
128 Ich glaube das ist so ein bisschen, bei uns zumindest, alle belaecheln alle, wuerde ich sagen. Ausschlaggebend ist schon eher, wer die Macht hat.
- 129
130 Und wer hat sie?
131 Bei der NZZ ist das komplex, ein komplexes System von Alteingesessenen und... gerade im Moment ist es ganz schwierig. Ich meine wir haben einen Chef, der eigentlich verglichen mit anderen Ressortchefs geradezu ein junger Schnoesel ist. Auch noch nicht so lange bei der NZZ. Dann die Leute um ihn herum haben noch eine gewisse, strahlt ein bisschen Macht auf sie ab. Aber dann habt es eben auch Alteingesessene, die allein nur schon dadurch...es ist sehr schwierig zu sagen und auch sehr schwierig zu handeln, tatsaechlich.
- 132
133 Dann waeren also Alter und.
134 Senioritaet kann ein Kriterium sein und Anciennitaet. Aber die Naehue zum Chef ist auch eins. Das kann man schon sagen. Spezialisten fuer Fussball oder auch fuer Pop oder so ist nicht unbedingt, die Stelle mit der man sich empfiehlt fuer eine Chefposition, wenn die naechste frei wird. Lokales auch nicht. Die Wichtigen sind schon Ressortcheffen, Ausland, Inland, Wirtschaft. Feuilleton jetzt bei uns auch.
- 135
136 Du wuerdest Wichtigkeit und Prestige gleichschalten? Eine Daniele...
137 Das ist eben...da muss man unterscheiden zwischen journalistischer Auszeichnung und Position im Machtgefuege. Das ist schon zweierlei. Daniele hatte Prestige im Haus aber wenig Macht.
- 138
139 Und, wie soll ich sagen, ist das Prestige, das sich durch Schreibkompetenz begruetet?
140 Ja, lustigerweise kann man sich durch Schreibkompetenz durchaus Prestige erarbeiten, aber nicht Macht.
141
142 Hast du das Gefuehl, wenn du deine Meinung darueber, wer Macht hat im Haus oder Prestige hat im Haus vergleichen wuerdest mit Kollegen: waere da eine Einigkeit da? Ist das ein System, das in sich transparent ist und alle empfinden es etwa gleich, der hat Prestige und der hat Macht und so, oder ist das etwas, wo niemand genau weiss, wie es der andere es eigentlich sieht.
143 Bei der Macht glaube ich, da ist es ueberall ein bisschen aehnlich. Beim Prestige duerfte es ein bisschen variieren. Wenn man ausgewiesene Schreibkompetenz hat wie Daniele, dann glaube ich auch, dass das von vielen honoriert oder estmiert wird.
- 144
145 Wird sie aber fuers Schreiben honoriert und nicht fuers Spezialistentum?
146 Fuers Schreiben, ja.
147

- 148 Spezialistentum ist nicht etwas, womit man sich Prestige erarbeiten kann, deiner Meinung nach?
149 Es ist noch schwer zu sagen, das ist so auch...das kommt darauf an, auf die Umstaende und auf die Zeit und so. Eigentlich habe ich das Gefuehl es waere fuer eine Zeitung total wichtig, genau das, aber es wird nicht so, es wird zu wenig gepflegt. Wir haben gerade ein paar gute Leute entlassen oder gehen lassen. Es ist glaub so zu Krisenzeiten wie jetzt oder Umbruch, da ist die Stellung im Haus eben wichtiger als Prestige gegen Aussen, Kompetenz.
- 150
151 Sozusagen, wenn der Ueberlebensmodus eingeschaltet ist, dann zaehlt Macht und nicht Prestige.
152 Dann kommt es darauf an, was fuer ein gutes Verhaeltnis du hast zu diesen Entscheidungstraegern. Wenn du ein Freund bist vom Ressortchef, dann entlaesst er dich nicht, wenn er deine Familie auch noch kennt und so (...).
- 153
154 Dann wuerde mich wunder nehmen: Persoenlichkeit und Journalismus das Thema Allgemein, was denkst du wobei oder inwiefern ist die Persoenlichkeit des einzelnen Journalisten fuer seinen Beruf oder fuer den Journalismus von Belang oder von Wichtigkeit. Wo spielt das rein, wo gibt es da Beruehrungspunkte oder so.
155 Wenn man jetzt vom politischen Kerngeschaef wie etwa Politik ausgeht, dann braucht es zum Beispiel eine gewisse Unverfoerenheit, einen gewissen Mut, eine gewisse Unverschaeamtheit auch, Sturheit, gewisse Charaktereigenschaften, die helfen den Beruf gut zu machen.
- 156
157 Ja, also als Voraussetzung sozusagen.
158 Ja, Intelligenz sicher auch, wenn das dazugehoert, ist schwer zu definieren... Ja. Scharfer Verstand.
159
- 160 Wo siehst du Ansatzpunkte, wenn jemand Journalist geworden ist mit diesen Voraussetzungen, wo beeinflusst das den Journalismus, ich sag jetzt seine Themenwahl, seine Herangehensweise an einen Artikel, oder ich sag jetzt auch eine Redaktionssitzung, seine Art Themen vorzuschlagen oder so.
161 Ja, ich wuesste nicht, gewisse Sturheit kann sicher auch auf einer Art auch selbst von Bedeutung sein, bei Themen die jetzt ein Gremium zuerst nicht so als bedeutend erachtet, kann jemand mit einem gewissen Starrsinn das schon durchbringen und zeigen, dass es wichtig ist, je nachdem. Bei Recherchen, ich habe mehr an das gedacht, dort ist es sicher wichtig, dass man sich nicht einflullen laesst durch das Gegenueber. Gewisse Respektlosigkeit auch ist schon noch wichtig.
- 162
163 Fuer was?
164 Man hat es oft zu tun mit Leuten, die eine gewisse Prominenz mit sich bringen, oder... Da darf man sich schon mal nicht zu fest irgendwie... einschuechtern schon gar nicht aber auch viel Ehrfurcht schadet wahrscheinlich, zu wenig auch, aber... viele Leute bringen auch schon eine gewisse fertige Kommunikationsvorgaben mit, das ist jetzt etwas, das ich auch viel erlebe bei Interviews, aus welchen Gruenden auch immer, dass man merkt, dass das, was sie sagen, sich schon gefestigt hat zum Text, es muss einfach irgendwie abspulen.
- 165
166 Journalisten jetzt?
167 Nein, mehr in meiner journalistischen Taetigkeit. Ich glaube wichtig ist, dass man das durchbrechen kann, irgendwie diese festen Muster, die das Gegenueber einfach wiedergibt, dass man dahinter kommt, Eigenheiten oder etwas Spezielles findet, oder es ueberrascht durch neue Blickwinkel. Aber dir geht es weniger um Technik als um...?
- 168
169 Ja, ich meine mehr so...Also erstens frage mich, bei diesen Sachen meinst du, das sei der ideale Journalist oder das bringen Journalisten insgesamt mit?
170 Du hast glaub nach Charaktereigenschaften gefragt, oder was...
171
- 172 Ja, wo Persoenlichkeit wichtig ist fuer den Journalismus insgesamt, das heisst du wuerdest sagen... Journalismus sei beim Gespraech, beim Interview...
173 ...dort ist Persoenlichkeit wichtig, ja.
174
- 175 Ok.
176 Ja, ist Persoenlichkeit ist wichtig.
177
- 178 Das ist jetzt eine These von mir. Ich habe zum Beispiel das Gefuehl, dadurch dass man im Journalismus viel Phil-Ier hat, praegt das die Herangehensweise, oder Themen, oder die Denke oder reflexionsartige Reaktionen auf gewisse andere Themen, wie man darueber schreibt oder wie man das Thema angeht. Wenn man jetzt alles Leute, die bis vor kurzem als Banker gearbeitet haetten, sag jetzt mal so, oder Wirtschaft studiert haetten, all die wuerden Journalismus machen wuerden, dann kaeme eine andere Zeitung heraus. Ist meine These. So ein bisschen so.
179 Ist das Persoenlichkeit?
180
- 181 Ich find Studienwahl geht schon auch in die Persoenlichkeitsausdruck, die Sozialisierung praegt sich auch in der Persoenlichkeit. Das meine ich so auch, eben: Was schlaegt man als Thema vor. Oder wenn man ein Thema hat, du hast vorhin das genannt mit den Zahlen und den Tabellen, geht jetzt auch in diese Richtung rein. Du sagst, Feuilletonisten wuerden eher, nehmen das Wort grundsaeztlich, und kommen nicht auf die Idee eine Tabelle zu machen. So diese Sachen interessieren mich: Wo hat Persoenlichkeit, wo schlaegt sie sich nieder darin, wie und was berichtet wird in der Zeitung oder der Zeitschrift?
182 Stil ist auch so was, was sich direkt niederschlaegt.
183
184 Was meinst du mit Stil?

185 Schreibstil.

186
187 Stilistik?

188 Ja. Das ist jetzt etwas, ein Anspruch, den ich an guten Journalismus stellen wuerde, dass sich Persoenlichkeit niederschlaegt in der Schreibe, in den Stil. Mit dem Thema setzen habe ich jetzt das Gefuehl, dass, da kommt sie vielleicht fast zu wenig zum Tragen. Dadurch dass, was Thema wird oder nicht, hat so eine Eigendynamik angenommen. Wo sich Persoenlichkeit ob dem zeigt, manifestiert, ist, ob man etwas mitmacht oder nicht.

189
190 Also der Persoenlichkeitsaspekt sich nicht vereinnahmen zu lassen von Diskursen und Dynamiken?

191 Ja, irgendwie so, ja. Mal etwas zu bringen, was noch nicht so Thema ist, ja eben, da braucht es, etwas durchzusetzen auf einer Redaktion, was noch nicht Thema ist, das braucht gewisse persoenliche Charakterfestigkeit.

192
193 Ich habe das Gefuehl ich muss sagen, von mir her jetzt, als ich als freie Journalistin gearbeitet habe, habe ich natuerlich viel auch Themen vorgeschlagen. Und die Themen die mir ueber den Weg gekommen sind, die sind natuerlich immer irgendwie an die Persoenlichkeit gebunden gewesen. Sprich: ich interessiere mich fuer etwas oder ich bewege mich in dem Kreis, oder so. Also faellt mir das und das ein oder mich interessiert es und darum schlage ich es vor als Geschichte oder irgendwie so. Vielleicht sehe ich das auch nur so, weil ich eher in der Situation bin Themen zu generieren, ein bisschen unabhengiger als jetzt jemand der in der Redaktion eingebunden ist.

194 Ja, wahrscheinlich ist das so.

195
196 Aber trotzdem, auch wenn du eine Statistik, das statistische Jahrbuch bekommst und es heisst schreib etwas. Was du herausgreifst, finde ich jetzt, ist sehr persoenlichkeitsabhaengig. Oder seh ich das falsch?

197 Vieles, muss man sagen, ist schon an die Agenda gebunden, zum Beispiel Politik. Wann tagen welche Raete und beschliessen welche Geschaefte. Dort ja, gibt es einfach gewisse Musts, ich wuerde jetzt sagen, an irgendeinem Ort spielt Persoenlichkeit immer, aber ich wuerde sagen das sei eher nicht so wichtig. Das zeigt sich eher bei Nice-to-have, eher dort ja, eine persoenliche, kommt eine persoenliche Gewichtung und persoenliche Interessen zum Tragen.

198
199 Das heisst, je fernab man ist vom Alltagsgeschaef im Journalismus desto Moeglichkeit zur Darstellung der Persoenlichkeit

200 Ja, eher das. In der Setzung von Themen, oder nicht Themen nicht an sich, oder wenn es um die Setzung von Themen geht, wuerde ich sagen ja. Das kann man sicher nicht ganz verallgemeinern. Wenn jemand im Bundeshaus sitzt und dort Leuten nachrennt und nachher mitteilt, der kann sich persoenlich schon profilieren, auch wenn er die Themen nicht setzt.

201
202 Glaubst du frueher und heute hat man mehr oder weniger Darstellungsmoeglichkeit, oder drueckt die Persoenlichkeit mehr oder weniger in Artikel durch, mehr Moeglichkeit zur Darstellung...?

203 Ja, das ist irgendwie dialektisch.

204
205 Toent gut.

206 Sowohl als auch. Einerseits gibt es natuerlich so den Einfluss des Newsjournalismus, eigentlich der vom Radio und Fernsehen und jetzt letztlich von den Onlinenews kommt, der ueberall eindringt. Und dort die Persoenlichkeit kleiner. Dort ist eben geht es mehr darum dabei zu sein und mitzumachen und mehr auf das zu reagieren, was ausserhalb von der eigenen Empfaenglichkeit passiert. Von dem her koennte man sagen die armen Journis koennen sich immer weniger profilieren. Gleichzeitig ist aber so, eben die Selbstdarstellung, ist eigentlich auch etwas Neues, das ist wahrscheinlich so die Antwort darauf. Dass Journis sich so muessen mit Bildchen und noch den Namen drunter schreiben muessen, das ist glaub etwas ganz Neues. Die sich selbst so zur Prominenz stilisieren. Das finde ich, in den letzten Jahren hat sich das verstaerkt und ich koennte mir vorstellen wie so als dialektische Reaktion, oder, auf die andere Tendenz.

207
208 Dann waere das so wie eine Art Kraenkung, die man kompensiert sozusagen.

209 Innerhalb des Mediensystems ist so eine Arbeitsteilung. Einerseits gibt es da neue Journalistentypen, koennte ich mir vorstellen. Wenn man Online dazu nimmt, ist es sicher so. Auf der einen Seite diese Informationsverarbeiter, moeglichst schnell jemanden, moeglichst... wie frueher die Agenturen, eigentlich hat sich der Agenturjournalismus wie rausgedraengt, auf verschiedenste Medien, Informationstraeger. Ja, ich sehe da mehr das System als die Subjekte. Und dann gibt es halt auch, gleichzeitig haben die Leute (...) ja auch ein gewisses Beduerfnis nach prominenten Journalistenpersoenlichkeiten, die sich dann beliebt gross inszenieren koennen, glaube ich. Kolumnen ist auch so etwas, was extrem zugenommen hat.

210
211 Aufgrund eines Beduerfnisses unter Journalisten oder eines Beduerfnisses unter Lesern?

212 Ja, wahrscheinlich beides.

213
214 Sind denn Journalisten eitle Menschen?

215 Ja, schon. Eben durch die... Glaube schon ja. Eben weil, das ist eben wieder diese Selbstreferenz. Sie nehmen sich irgendwie, wenn sie sich dauernd, sie selber oder ihre Arbeit, die Oeffentlichkeit beeinflussen, das schadet, dann haben sie auch das Gefuehl sie selber seien schaurig wichtig. Das ist beim Print wahrscheinlich ein bisschen weniger als beim Fernsehen zum Beispiel, dort ist es wahrscheinlich extrem. Aber wenn man so das Tagi-Magi anschaut oder vorher die Weltwoche, dann ist das schon auch... ich wuerde sagen, die sind schon eitel.

216
217 Aber dann eher die Wochenjournalisten oder die Monatsjournalisten als die Tagesjournalisten.

218 Ja.

219

- 220 Ok.
- 221 Jetzt beim Tagi oder bei uns hat es das eigentlich weniger, das heisst es hat schon auch sehr eitle Leute aber es fehlt wohl auch an solchen Figuren. Es hat eher ein bisschen zuwenig.
- 222
- 223 Fehlen in welchem Sinn?
- 224 Identifikationsfiguren fuer den Leser.
- 225
- 226 Leute, die sich auch aus dem Fenster lehnen und sich selbst als Promis definieren.
- 227 Ja. Ich glaube rein aus dem Strategengeschaeft, geschaeftlichen oder strategischen Gruenden waere das noch.... Eben so unser Chef versucht ja in dem Sinne in das Fernsehen mit unterschiedlichem Erfolg.
- 228
- 229 Du koenntest dich ja anbieten als NZZ-Promi
- 230 Genau. Wenn ich jetzt Chef waere, wuerde ich da ein gewisses Gewicht legen Schreiber ans Haus zu ziehen.
- 231
- 232 Wenn man in eine Redaktion reinschaut. Wir haben ja vorher so eine allgemeine Persoenlichkeit definiert. Jetzt a) Wenn man davon ausgeht, dass die Leute in dem Journalismus sich aehnlich sind und wenn man davon ausgeht, dass gerade solche Leute Journalismus machen jetzt, ausschliesslich jetzt solche Menschen und das zusammen sogar noch, also miteinander zusammenarbeiten muessen mit aehnlichen Leute sozusagen, das ist jetzt ein bisschen eine intellektuelle Frage, was koennte das fuer Auswirkungen haben auf die Zeitung oder auch auf den Redaktionsalltag, Sitzungen, Sitzungsdynamik, solches Zeug.
- 233 Grundsaeztlich finde ich, wenn du irgendwie, du hast ja nach Aehnlichkeiten gefragt oder, wie sich das irgendwie konzentriert, das heisst natuerlich noch nicht, dass sich wirklich alle aehnlich sind.
- 234
- 235 Du sagtest aber Printjournalisten seien insgesamt homogen, die Frage habe ich dir ja eigentlich gestellt.
- 236 Es gibt sicher viele Aehnlichkeiten, generalisierend gibt es das sicher. Aber ich glaube das gehoert zur Qualitaet einer guten Redaktion, dass es irgendwie eine gewisse Unterschiedlichkeit gibt. Wahrscheinlich ist es, wuerde ich jetzt sagen, ist es ein gewisser Vorzug den wir haben gegenueber der Tagi-Redaktion, dass es mehr unterschiedliche Leute hat.
- 237
- 238 Fuer wen ist das ein Vorteil oder wofuer?
- 239 Fuer eine Zeitung ist es gut. Wenn die Homogenitaet zu gross ist, ist es klar, dass man einseitig berichtet und gewisse Interessen dort aus dem Blickwinkel verliert.
- 240
- 241 Schaut man bei der Rekrutierung speziell darauf?
- 242 Wahrscheinlich zu wenig. Bei uns ist es aber so, die einzelnen Ressorts rekrutieren sich immer noch aus unterschiedlichen Milieus, glaub. Das hat auch...
- 243
- 244 Was heisst jetzt das, das verstehe ich nicht ganz
- 245 Ja wenn man jetzt die Biographien der einzelnen Leute bei uns anschaut, dann kommen die Wirtschaftsleute (...) aus Wirtschaftsland und die Auslandleute kommen aus verschiedensten Gebieten. Ich finde der Unterschied zwischen den einzelnen Leuten ist relativ gross. Wenn ich jetzt auf der Tagiredaktion waere haette ich wahrscheinlich mehr Freunde um mich rum, das waere auch noch angenehmer, aber es ist ein gewisser... ein hoher Grad an Homogenitaet. Bei uns eben die Wirtschaftsleute sind ziemlich anders als (die Politologen und) die Auslandleute, die sind auch ziemlich eigen, weil es eine spezielle Rekrutierung gibt. Ich finde altersmaessig ist es auch noch einigermaßen durchmischt. Wobei als ich vor 10 Jahren hier angefangen habe, die Lokalredaktion Zuerich, das waren alles aeltere Herren, in meinem jetzigen Alter aufwaerts. Es hatte eine Frau in der Redaktion. Unterdessen ist es vielleicht auf die andere Art gefaehrlich, es sind etwa gleich alt. Vom Geschlecht her die Verteilung besser. Also Uneinheitlichkeit (kann man grad so ausdruecken) ist etwas Erstrebenswertes fuer die Qualitaet von (...) Eben, um auf deine Frage direkt zu antworten, wenn alle so aehnlich sind und aehnlich denken dann gibt es so eine, wirkt sich das sicher auch auf die Berichterstattung aus, wenn gewisse Milieus oder Blickwinkel oder Sachen halt...
- 246
- 247 Das waere aber eine Bestaetigung zur Frage vorhin, wo du zoegerlich, was du vorhin nicht allzu eindeutig beantwortet hast, ob und inwiefern Persoenlichkeit sich auf die Berichterstattung auswirkt
- 248 Ja, es ist einfach alles komplex.
- 249
- 250 Loesen wir die Komplexitaet auf.
- 251 Nehmen wir an, es waeren alles Maenner, alle 28, alle aus Zuerich aus dem gleichen, es haetten alle beim gleichen Professor, den Professoren abgeschlossen, dann wuerde sich das negativ auf die Berichterstattung, die Qualitaet einer Zeitung auswirken. Das nehme ich jetzt mal so an. Aber auch wenn die Persoenlichkeit verschieden ist, gibt es immer noch den Druck von Aussen, ist nicht in dem Sinn ein Gegensatz.
- 252
- 253 Wenn du und ich hingehen wuerden, inwiefern wuerden wir es anders machen, weil wir unterschiedlich sind. Wenn wir genau das gleiche Thema fassen wuerden.
- 254 Das gibt es ja immer wieder, die Situation, dass verschiedene Leute, Journis, zum gleichen Thema zum Glueck unterschiedlich schreiben. Wir haben irgendwie rein politisch schon kann man sagen, haben wir verschiedene Interessen, unterschiedliche Sympathien, je nach unterschiedliche Sozialisierung ist uns jemand anders, steht uns naeher, ist uns sympathisch.
- 255

- 256 Aber wo wirkt sich das auf den Text aus?
 257 Bei der Wertung, dem Urteil, zum Beispiel. Aber natuerlich auch, eben sagen wir mal im Wortschatz um nicht Stil zu sagen
 . Ob du eine Unikarriere hinter dir hast, wirkt sich auf wahrscheinlich auf deinen Wortschatz aus. Ja. Generell koennte man
 sagen das ist ein Vorteil des Journalismus, eigentlich, dass sich Persoenlichkeit ausdrueckt. Oder? Wuerde ich jetzt sagen.
 Und dann kann man eben Texte zum gleichen Thema vergleichen und merkt vielleicht, ah so gross sind die Unterschiede
 dann auch wieder nicht.
- 258
 259 Aber ich habe jetzt das Gefuehl, wenn wir beide ueber die Streetparade berichten wuerden, ist auch schon geschehen
glaubs, dann wuerde ich jetzt vielleicht eher, ist jetzt rein, als studierte Psychologin und als Mensch der sich fuer Menschen
und seine Motivation interessiert, wahrscheinlich einen Abschnitt einfüegen ueber die Leute und wie ich die finde oder
wuerde eine Beschreibung reinnehmen. Und du wuerdest vielleicht eher ueber Beats und den DJa, oder so, also weisst du,
jetzt... Du hast ja bei einem Thema immer ein Panorama an Moeglichkeiten, du entscheidest dich fuer gewisse und fuer
andere nicht. Meine These waere, der Entscheid, es gibt eine Vielzahl solcher Entscheide im Bericht, die Wortwahl ist nur
auf der Mikroebene, aber nur schon auf der Makroebene, wie gehe ich das Thema an, auch wenn es vorgegeben ist, auch
wenn ich jedes Jahr ueber das Sechslaeuten schreibe, ich habe das Gefuehl ich wuerde es anders darueber berichten und
auch anders als eine Daniele das machen wuerde. Oder glaubst du das ist gar nicht so relevant, dass die Struktur... wir sind
jetzt wieder bei der Frage von vorhin...
- 260 Ja, Persoenlichkeit ist ein Faktor, der bestimmend ist. Aber es kommt schaurig darauf an, fuer wen und wo schreibe ich
 ueber die Streetparade. Wenn ich jetzt im Kulturteil schreibe ueber die Streetparade und ich wurde angefragt als
 Musikkritiker, dann ja, dann schreibe ich vielleicht ueber die Beats. Aber wenn ich angefragt werde irgendwie etwas
 Allgemeines ueber die Streetparade zu schreiben um die grossen Bilder rum im Lokalteil Zuerich, dann wuerde ich die
 Beats auch irgendwie vernachlaessigen und wie ganz viele andere auch ueber die neusten Accessoires, die Frisuren und
 ueber das Wetter schreiben und darueber, dass sich nicht viel aendert oder ich weiss nicht was.
- 261
 262 ...ueber das diesjaehrige Motto.
 263 Ja.
 264
 265 Wenn wir darauf zurueckgehen, dass du gesagt hast, beim Tagi seien sie eher homogen, bei der NZZ eher heterogen deiner
Meinung nach. Man koennte daraus schliessen, dass Homogenitaet...
 266 ...ich wuerde sagen sie sind homogener.
- 267
 268 Sie tun sich vielleicht eher bestaetigen etwas so oder so zu machen, waehrend bei der NZZ sich die Leute vielleicht eher
hinterfragen, weil sie es eher weniger selbstverstaendlich finden das so und so anzugehen.
- 269 Ich koennte dir da nicht irgendwie ein Urteil ueber die Tagi-Redaktion abgeben. Ich kenne sie zu wenig. Ich habe einfach
 das Gefuehl, es sind mehr Leute, die zusammen studiert haben. Ich kenne eigentlich dort viel mehr Leute aus meiner
 eigenen Studienzeit als jetzt da. Ich koennte mir vorstellen, dass es ein Vorteil ist, den man hier zu wenig irgendwie
 ansetzt.
- 270
 271 Inwiefern?
 272 Man muesste vielleicht noch etwas mutiger sein im Urteil, allgemein und... Du hast noch eine Zwischenfrage gestellt...
 273
 274 Wie meinst du mutiger sein im Urteil? Dass man sich dann gegenseitig stuetzen kann?
 275 Es gibt einerseits Persoenlichkeit und andererseits gibt es Struktur und dann gibt es Common Sense oder Mainstream. Und
 die Vorwegnahme dessen, was man von vornherein glaubt, dass der Leser es statthaft findet und was nicht. Lange hat sich
 die NZZ dadurch qualifiziert, dass man sehr pointierte Meinungen hatte. Das Potenzial von den Leuten her, waere das
 vielleicht immer noch moeglich, aber es kommt zu wenig zum Tragen.
- 276
 277 Und warum?
 278 Weil man sich zu fest am Mainstream orientiert und niemanden erschrecken moechte und man ja unsicher ist im Moment,
 man moechte keine Leser verlieren.
- 279
 280 Und was hat das mit Homogenitaet in der Redaktion zu tun?
 281 Ich glaube schon je homogener desto mehr hat man etwas wie Common Sense und orientiert sich daran. Nicht?
 282
 283 Also das heisst, dann hat man weniger Mut, etwas Profiliertes zu machen? Oder man tut sich gegenseitig stuetzen bei den
Meinungen, die vielleicht profiliert sind, weil wir alle die gleichen profilierten Meinungen haben?
- 284 Ja, ich glaube es gibt dann einen redaktionsinternen Common Sense und je homogener desto...es ist irgendwie eine
 Qualitaet einer Zeitung, dass man Dinge immer wieder neu anschaut, immer wieder hinterfragt und nicht... es ist nicht so
 einfach zu sagen, ich bin mir nicht so ganz sicher, ich meine frueher war das zum Beispiel ein FDP Blatt und war durch das
 profiliert gewesen und es hat weniger Moeglichkeit zur persoenlichen...
- 285
 286 Ich habe es noch nicht ganz verstanden. Also ich sage jetzt...
 287 ...ich bin auch nicht sicher.
 288
 289 ...wenn jetzt alles FDP Leute in einer Redaktion sind, dann hast du eine grosse Homogenitaet und gleiche politische
Auffassungen oder eine gleiche Art. Was hat das fuer eine Auswirkung auf das Blatt?
- 290 Die Homogenitaet?

- 291
292 Ja.
293 Weniger Ueberraschungen, Absehbarkeit, Meinungen. Es werden gewisse Themen konsequent nicht beachtet, wahrscheinlich, gewissen Themenbereiche, interne Kritik wird schwächer, so ein bisschen eine journalistische Inzucht.
- 294
295 Koennte das nicht auch dazu fuehren dass man...ich sag jetzt wenn alle Tagi-Redaktoren 28 sind und dasselbe studiert haben, jetzt das Beispiel, das du vorhin gebracht hast, dann finden sie es total wichtig, was in der Zuercher Alternativkultur laeuft und schreiben entsprechen viel und ausfuehrlich und mit grosser Leidenschaft darueber und stuetzen sich auch gegenseitig. Das kann ja auch heissen man profiliert sich gerade darin, dass man ein homogenes Grueppchen ist, das dies spannend findet, weil man eben den blinden Fleck hat, nicht wahrzunehmen, dass das gar nicht alle interessiert. Die Zeitung kann ja auch dadurch profiliert sein, dass sie (...) ein Grueppchen von Redaktorinnen und Redaktoren, welches da den gleichen, da einen Common Sense hat, der vielleicht nicht dem allgemeinen Common Sense entspricht. Dann hat man nicht ewig die Streitigkeiten, was ist jetzt wichtig und so.
- 296 Ja! Vielleicht, wahrscheinlich ist das die Art, durch die sich der Tagi tatsaechlich profiliert. Eher die Richtung. Es hat was, ja.
- 297
298 Die Frage waere jetzt, was ist besser fuer das Blatt? Am Anfang hast du fuer die Diversifizierung gesprochen.
299 Ja, ich bin eigentlich schon, ich bin... Ich glaube, dass dies die Qualitaet der NZZ gewesen ist bei allem, oder vielleicht hat sie das verbinden koennen, einerseits eine Generallinie, politisch, als das politische Profil ganz klar war, und andererseits hat sich doch so eine gewisse anarchische Struktur durch die sogenannten breiten Hierarchien, was jetzt auch nicht mehr so zieht. Durch dies sind so viele, so Originale, konnten sich ausleben, da hatte man beides, einerseits so eine Generallinie, politisch, und doch irgendwie Persoenlichkeiten. Jetzt beim Tagi muss ich sagen. Es hat doch schon ein paar, ich wuerde sagen, das fehlt uns eigentlich, beim Tagi hat es wenigstens den einen oder andern, den man kennt.
- 300
301 Das wuerde heissen es gibt weniger Originale bei der NZZ? Weil man abgeschliffen wird?
302 Es kommt nicht so zum Tragen.
303
- 304 Vielleicht noch eine letzte Frage: Wenn man jetzt die Journalisten auf einer Redaktion hat, und es gibt so Aenderungen, wie es sie jetzt gegeben hat bei der NZZ, die Lavoutaenderung, oder auch man richtet sich neu aus, oder der ganze Medienwandel, es gibt viele so Unterprojekte... Wie haben sich die Oberflaechlichkeit, die du genannt hast, oder auch die Eitelkeit, oder was fuer Aspekte du genannt hast, was hat das fuer eine Konsequenz (...) gehabt zu reagieren auf die Veraenderungen in der Redaktion, (wo sie sich treffen oder den Medienwandel) Wenn man zum Beispiel sagt, besonders kritische, das sind jetzt Annahmen, dann koennte das heissen, sie sind besonders widerstaendig gegen Veraenderungprojekte, die vom Management beschlossen werden, das ist jetzt nur eine These, ich weiss nicht, oder haettest du das Gefuehl andere Berufsgattungen wuerde anders reagieren wenn es bei ihnen so massive Aenderungen gaebe?
- 305 Da habe ich nicht so viel Vergleichsmoeglichkeiten. Das ist schwer zu generalisieren, dass irgendwas passieren muss, wissen ja alle. Da ist man Veraenderungen nicht, weniger kritisch gegenueberstellt, als man es von Aussen jetzt erwarten wuerde. Jetzt konkret kann ich sagen, dass sich innerhalb von dieser Zeit, das Feuilletonressort sicher kritischer reagiert hat als etwa die Lokalredaktion.
- 306
307 Wer, das Feuilleton hat kritischer reagiert?
308 Ja, (...) ...warum das so ist? Eben Feuilletonredaktoren sind einfach irgendwie wertkonservativer, oder legen mehr Wert auf das historisch Gewachsene.
- 309
310 Das wuerden sie wahrscheinlich nicht gerne hoeren, wenn man sie konservativ nennt, oder?
311 Werkonservativ, ja, das sind sie immer wieder, doch das ist schon so. Auch bei der Einfuehrung der Farbbilder, groessere Bilder, das ist immer ein bisschen aehnlich, das ist schon so, aber ich...
- 312
313 Die Lokalen sind offener
314 Ja, machen sich da weniger Gedanken. Das ist vielleicht auch eben, Lokalredaktoren, das Ressort, gewisse Unterschiede kommen zum Tragen, die orientieren sich halt mehr, an dem was aussen passiert, sobald man Farbe gibt und was man bringt, ist klar, dass das jetzt angenommen wird und so, so ist die Welt. Feuilletonisten sind immer so, die wollen selber gestalten, wenn wir das gut finden, dann machen wir das so. (...) Das ist jetzt konkret aus unserer Redaktion. Generalisieren faellt mir irgendwie schwer.
- 315
316 Ist auch noch schwierig.
317 Lehrer kenne ich noch. Die reagieren auch relativ sensibel auf Veraenderungen. Wahrscheinlich alle Leute. Das ist mehr eine Altersfrage als...
- 318
319 Tja, ich kann mir vorstellen im Bankenumfeld oder so, oder im Technologieumfeld, bringt man eine Readyness fuer Veraenderungen mit, irgendwie, weil es jedes Jahr wieder eine andere... wird das als Herausforderung angeschaut.
- 320 Ja.
321
322 Ok, noch eine letzte, eine allerletzte Frage. Glaubst du es gibt klare Grueppchen bei euch auf der Redaktion, die immer wieder...(Konflikte...) immer wieder Unterschiede.
- 323 Wir leben ein bisschen aneinander vorbei, oder...

324

325 Ja, bei euch ist der Foederalismus glaube ich recht ausgepraegt.

326 Ja, das ist so gewesen, im Fall. Es gibt... es hat weniger mit Journalismus zu tun, es hat so Machtballungen, Machtgrueppchen. Und dann gibt es auch immer wieder Konflikte, das ist schon so. Du hast schon Leute, die aehnliche Gebiete pflegen, die bilden dann ein Grueppchen, die finden dann wahrscheinlich auch ihre Sache wichtig, wenn es um die Platzverteilung geht. Aber... so viele Konflikte werden irgendwie... es gibt schon viele Konflikte im Moment aber die haben meistens damit zu tun mit den verschiedenen Einflussbereichen, das hat mehr mit der Dynamik im Unternehmen zu tun als mit der Persoenlichkeit im Journalismus.

P11: TIM

Path: C:\Dokumente und Einstellungen\Annette Müller\Eigene Dateien\DissWind...\Tim.rtf
Media: RICHTEXT

Printed: 2010-05-24T14:48:09
By: Super

From HU: backup of Dissprojekt ohne Codes
HU-Path: [C:\Dokumente und Einstellungen\Annette M...\backup of Dissprojekt ohne Codes.hpr6]

Codes: 0

Memos: 0

Quotations: 46

Families: Viel Berufserfahrung
Viel Berufserfahrung

Comment: <none>

- 001 Die erste Frage kuenmert sich um die Persoenlichkeit der Journalisten allgemein. Wenn ich jetzt von Journalisten spreche oder wir beide uns darueber unterhalten, tun wir es eingrenzen, ich meine die Pressejournalisten in der Schweiz. Das einfach, um das Thema ein wenig einzugrenzen. Sonst geht es all zu weit. Mich wuerde es wunder nehmen, was du denkst. Sind sie besonders neugierig, oder sind sie besonders zynisch oder eitel oder unkompliziert, oder was dir auch immer einfällt, wuerde mich wunder nehmen, wenn du das beschreiben koenntest. Und es geht mir nicht ums Ideal, wie es sein muesste, oder auch nicht ums Image, wie man es von aussen wahr nimmt, sondern was du tatsaechlich fuer eine Meinung hast.
- 002 Von den Pressejournalisten?
- 003
- 004 In der Schweiz, genau. Pressejournalisten kann aber auch heissen Tages-, Woche-, Monatsjournalisten, was auch immer. Gratiszeitungen, bis zu hoch serioesen Qualitaets... also alles Moegliche.
- 005 Ich muss vielleicht ein wenig, es gibt wie gewisse, man kann das wie verschieden beschreiben. Die Kontinuen, die man darueber legen kann, sind verschieden. Das eine ist zum Beispiel ein wenig... es gibt so einen etablierten Stock von Pressejournalisten, die serioes sind und serioes sein wollen. Das sind so die klassischen Tagi-Journalisten und auch Bund-Journalisten, die Dossier orientiert arbeiten. Also sagen wir, du hast studiert, du hast zum Beispiel Jus studiert oder Geschichte, hast ein Volo gemacht, vielleicht bei ein, zwei Zeitungen. Und dann bist du bei einer besseren und grossen Zeitung, und dann hast du ein Dossier, zum Beispiel Atomkraft oder Verkehrspolitik, oeffentlich oder Zug, also SBB. Und du richtest dich eigentlich darauf ein, sehr lange Zeit darauf zu arbeiten. Du gehst an die Pressekonferenz und lernst wichtige Leute kennen von der Seite, worueber du schreibst, Bahnchefs und so weiter als Beispiel, und du richtest dich in dem ein. Das sind so die einen, die ich treffe. Das sind diejenigen, welche sehr stark in Dossiers denken und eigentlich recht traditionell denken.
- 006
- 007 Also wuerdest du sagen, das ist verbunden mit einer eher konservativen Denkweise?
- 008 Ja, wuerde ich sagen. Das Problem ist ein wenig, dass das Modell durch die Veraenderungen, die vor allem, ich spreche jetzt erstmals vom Tagesjournalismus, die den Tagesjournalismus treffen, also konkret, Inseraterueckgang, Strukturkrise. Die Zeitungen sind herausgefordert und probieren, wie einen zweiten Typus Leute anzustellen, die schnell mit dem ersten in Konflikt geraten. Das sind Leute, die zum Teil von Wochenzeitungen kommen. Das bin natuerlich ich selber. Ich rede da von mir. Das sind eigentlich die Leute, die versuchen, Journalismus und Unterhaltung zu verquicken, was ein sehr heikles Geschaef ist, weil es ja weiterhin eine gewisse Seriositaet haben soll. Aber man probiert irgendwie etwas Anderes hereinzubringen, eine Art Mehrwert oder gut geschriebene Sachen. Denn zum Beispiel bei den Erstklass-Journalisten, die ich beschrieben habe, ist das Schreiben rein technisch. Es geht darum, in korrekten Saetzen die Quotes richtig herueberzubringen, und so weiter. Aber die Idee zum Beispiel vom Unterhalten, vom Erzaehlen, ist eigentlich nicht so wichtig. Beim Tagi ist genau dieser Punkt erreicht, wo sich die zwei Gruppen jetzt so ein wenig gegenueber stehen. Und die andere Gruppe, welche ein wenig moderner ist, eigentlich jetzt so ein wenig einbezogen wird. Und der erste, der beim Tagi das macht, ist, ja, ich sage jetzt, nein, ich moechte es nicht sagen, wie er heisst, das moechte ich jetzt zum Beispiel lieber nicht. Aber es gibt so eine zweite Gruppe, welche ein wenig zwischen den Ressorts springt. Die versucht, kreativer zu sein, ueberraschende Repos bringen, welche die Ich-Form einfuehrt und Ich-Sachen macht. Und es gibt einen gewissen Grundkonflikt im Moment bei vielen Zeitungen zwischen diesen, finde ich.
- 009
- 010 Und wenn du jetzt diese beiden Gruppen nimmst, hast du das Gefuehl, abgesehen von der Haltung gegenueber dem Journalismus, also, wenn du die einen in diesen Raum setzt und die anderen in den anderen, von der Erscheinungsweise, von der Art, vom Charakter, rein von dem jetzt, unterscheiden die sich?
- 011 Total, finde ich. Ja, ich finde, die einen sind bedaechtig, konservativ, aber nicht konservativ im politischen Sinne von, dass sie SVP waehlen. Im Gegenteil, sie waehlen eigentlich tendenziell SP, finde ich. Sie glauben so an Kontinuitaet von der Schweiz. Sie sind tendenziell ein wenig Gutmenschen. Sie glauben auch an die Aufklaerung, an das Verbettern des Menschen, sind so ein wenig diese Leute, als sanfte Erzieher des Buergers. Ich meine das gar nicht so ironisch. Es sind zum Teil gute Typen. Aber sie sind sehr oft in dieser Ecke. Die andern sind eher eine bunte Truppe von allem Moeglichen, von Unterhalten, Ich-Inszenieren, ernsthaften Unterhalten, aber sind sehr verschiedene Leute. Die einen haben immer noch den Glauben an die Integritaet des Politischen. Das Politische ist das wichtigste. Sie haben viel mehr diese Hierarchie im Kopf, glaube ich. Zuoberst in der Zeitung ist derjenige, welcher im Bundeshaus ist. Dann kommt der, welcher Inlandjournalismus macht, aber nicht im Bundeshaus ist. Diesem etwa gleichgestellt ist der Wirtschaftsjournalist. Dann kommt etwa der Auslandjournalist, und dann geht es langsam runter. Kultur kommt als naechstes, denn die Kultur hat ein Wertsystem, das sie immerhin anerkennen koennen. Dann kommen die minderen Leute, zum Beispiel...
- 012
- 013 Lokaljournalisten.
- 014 Lokaljournalisten, die haben immerhin noch das Politische auch. Eine Regierungsratswahl ist ja auch wie in Miniature der Bundesrat, die Bundesratswahl. Und ganz am Schluss kommt dann so der Sport und dann kommt noch der Reisedirektor und ganz unten kommt der Autoredaktor. Nachher ist fertig. Dann kommt nur noch das Tier.
- 015
- 016 Ja, die Sportjournalisten kommen dann.
- 017 Nein, Sport ist hoeher als, ja, Sport ist in (...). Aber Sportredaktoren, die schreiben zum Teil auch noch politische oder mindestens gesellschaftspolitische Fragen wie Doping oder so etwas. Aber sie sind tief, ja. Das ist so ein wenig, und bei moderneren Journalisten werden diese Hierarchien voellig durcheinandergeworfen. Ich selber, ich glaube nicht an diese Hierarchie. Ich glaube zum Beispiel auch nicht an die Hierarchie von der Kultur gegenueber der Gesellschaft oder dem Leben. Ich kann das gar nicht mehr so trennen. Ich finde vieles, was sogenannte Hochkultur ist, laecherlich, und was Tiefkultur ist, das kannst du sicher verstehen, das geht so in den Trash-Gedanken hinein. Was ist Sex in the City? Ist das jetzt Hochkultur oder Tiefkultur? All diese Sachen... das sind Leute, die, das ist, glaube ich, ein wenig auch das Problem

von diesem Konflikt. Diese Leute bringen die Hierarchien durcheinander. Sie wagen es zum Beispiel auch... R.K. hat immer gesagt, man muss intelligenten Boulevard machen. Das finde ich voellig richtig. Man muss quasi das Politische zum Beispiel, man muss die Kategorien durcheinanderbringen, zum Beispiel politische Veranstaltungen mit den Mitteln der Theaterkritik beschreiben, oder eine andere Ebene in den Sportjournalismus bringen, und einfach Kategorien durcheinanderbringen. Es ist einfach ein heilloses Durcheinander, was die Leute da anrichten. Aber unsere Gesellschaft ist auch nicht mehr so zentriert um das Politische. Und es gibt auch sonst sehr viele Hierarchien, die durcheinander, ich meine, die Politiker selber werden boulevardistisch. Wenn du schaust, wie der Bundesrat sich heute verkauft oder auftritt, wie man gegeneinander schiesst, aber auch, wie man versucht, sich zu inszenieren, das hat sich ja auch veraendert. Aber, ich glaube, das sind zwei Gruppen, die sehr verschieden sind.

018

019 Und das gilt nicht nur bei der Tagi-Redaktion. Oder hast du das Gefuehl, das laeuft ueberall ein wenig, jetzt in der Presselandschaft?

020 In der Tagespresse ist das, es ist, es gibt die groesseren Zeitungen, es gibt ein paar grosse Zeitungen, bei denen das ziemlich genau ablaeuft wie bei uns. Bei der NZZ laeuft es vermutlich nicht so. Dort probiert man, an dieser Fiktion noch festzuhalten. Aber sie wird trotzdem innerlich unterhoeht, langsam, habe ich das Gefuehl. Aber...

021

022 Was meinst du mit Fiktion?

023 Die Fiktion ist, das Politische ist das wichtigste, und das Serioese ist ganz wichtig. Und Unterhaltung ist eigentlich auch verpoent. Ich sehe mich als Unterhaltungsjournalist. Das heisst nicht, dass ich nicht kritisch bin. Es heisst, dass ich mir Muehe gebe, die Geschichte moeglichst gut zu erzahlen, dass ich manchmal lustig sein will, oder bewusst boesartig. Ich erlaube mir eben auch zum Beispiel, das Ich mehr zu gebrauchen, allerdings nur dann, wenn es Sinn macht, also nicht aus Narzissmus, auch nicht im engeren Sinn. Kannst du folgen?

024

025 Ja, ich kann. Aber ich habe das Gefuehl, dass Unterhaltungsjournalismus oft, und das moechte ich jetzt ueberhaupt nicht dir unterstellen, ob die intelligenten Leute fehlen, und dass drum auch Unterhaltungsjournalismus oft ist, was es ist. Weil es genau solche Prestigereihenfolgen gibt, sind diejenigen, welche ein wenig etwas auf sich halten und etwas erreichen wollen, oder was auch immer, sagen dann, okay, ich versuche, ins Bundeshaus zu gehen, oder zumindest Wirtschaftsredaktor zu werden. Und koppeln sich moeglichst schnell los von diesem Einstiegsjournalismus, der im Lokalen und in der Kultur stattfindet. Und drum, glaube ich, hat der Unterhaltungsjournalismus, gut, du verstehst ihn jetzt ein wenig revolutionaerer, aber hat einen schweren Stand. Denn wer ist bereit und (laesst den Journalismus Intelligenz)?

026

Ich. Aber ich finde, das ist Bullshit, was du da sagst. Das glaube ich nicht. Ich glaube, der Typus, der Politik macht, sage jetzt nicht bei welcher Zeitung, aber diese Journalisten, welche ich sehe, die sind ueberhaupt nicht intelligent. Sie sind zum Teil eher stehen geblieben auf einer Stufe, wo sie bestimmte Formen nicht begreifen, welche anspruchsvoll sind, zum Beispiel schreiberisch nicht begreifen. Diese Leute, die ich kenne, welche Politik machen, sind zum Beispiel oft nicht faehig, erstaunlich wenig faehig, laengere Geschichten zu schreiben ueber die Politik. Sie denken sehr reflexhaft politisch. Sie sind zum Beispiel faehig, jeden Morgen zu sagen, was bedeutet das, wenn das Bundesratscommuniqué, oder was ist wenn, was ist an dieser Pressekonferenz heute Nachmittag los. Aber sie sind eigentlich nicht die Leute, ich empfinde die nicht so. Also, ich muss ja dir meine subjektive Sicht sagen. Das glaube ich nicht.

027

028 Ich sage nicht, das sind, sie sind so. Ich sage nur, ich habe ein Gefuehl, es gibt wenig Leute, welche ein Interesse fuer Unterhaltungspresse aufbringen, und gleichzeitig eine solche Gabe haben, das kritisch zu hinterfragen oder eben einmal, das mit anderen Mitteln zu beschreiben, wie du gesagt hast, die Bundesratssitzung als Theaterkritik und so was. Das bedeutet eine gewisse Intellektualitaet, oder?

029

Ja, ich glaube, da kommt dann auch ein wenig der Wochenjournalismus. Im Wochenjournalismus hast du diesen Typus eben viel mehr. Solche Leute hast du bei der NZZ am Sonntag oder bei der, ja bei Sonntagszeitungen ein wenig beschaenkt. In der Weltwoche hast du sie lange gehabt. Ein typischer Typus, der das wahnsinnig gut kann, und, bei dem ich finde, der ist einem durchschnittlichen Politjournalisten hochaus ueberlegen, ist zum Beispiel D. S. Das ist der richtige Typus von Journalist, welcher ungeheuer interessant ist. Nein, ich sehe eher, ich sehe, die klassischen Dossierjournalisten, finde ich, sind oft mit vierzig ziemlich am Ende intellektuell. Denn ihr Horizont ist eigentlich, ich meine, es ist drum gegangen, an einem Bundesrat einmal nahe zu kommen, indem man im Bundesrat arbeitet, zum Beispiel. Wenn man es mal erreicht hat, ist man dort, und dann geschieht nicht mehr so viel. Ist ein wenig, oft geht man dann ja auch in die Verwaltung, aus diesem Grund, weil man es nicht mehr aushaelt die restliche Zeit.

030

031 (Lacht)

032 Das ist mein Bild. Du fragst mich, ich sage, was ich denke.

033

034 Oder man versucht einen Bundesrat zu stuerzen Das ist dann die Kroenung, oder?

035

Ja, kann man auch probieren, ja.

036

037 Als Vatermord sozusagen.

038

Aber jetzt ernsthaft. Ich meine, wenn du jetzt schaust beim Tagi, finde ich, zum Beispiel bei dieser Reportertruppe, welche ja ein wenig dieser Kategorie 2 zugehoeren wuerde, finde ich, gibt es sehr interessante Leute. Und ich rede wirklich nicht von mir, zum Beispiel C.S. oder ich spreche von J.M.B. oder von S. Das sind alles nicht Leute, welche im engeren Sinne Dossierjournalismus machen. Es sind auch Leute, welche schreiben koennen.

039

040 Hast du das Gefuehl, wenn man jetzt, wir haben vorher vom Unterschied zwischen Ressort oder Prestige gesprochen. Wenn du jetzt diese Ressorts anschaut, sei es beim Tagi oder auch anderswo, erkennst du dort Unterschiede zwischen, also in der

041 Art von den Leuten, welche dort sind, oder wie wuerdest du diese Unterschiede beschreiben?

042 Die Unterschiede der Sparten? Fangen wir mit der Kultur an.

043 Ja, vor allem von den Leuten.

044 Ja, ist mir klar. Die Psychologie der verschiedenen. Ich finde zum Beispiel, die Psychologie des Kulturjournalistischen ist ein Groupie. Kulturjournalisten zeichnen sich dadurch aus, dass sie immer das Gefuehl haben zusammen mit den Kulturschaffenden die Kultur, welche sie als fragiles Gebilde, wie eine Kugel aus Glas, empfinden, muessen sie verteidigen gegen die Barbaren, welche rundum sind. Die Kultur hat immer, schafft es immer, den Nimbus quasi zu erwecken. Sie ist fragile, sie ist immer bedroht. Rundum wuetet das Sparen. Die Barbarei der SVP oder auch anderer, der normale Buerger, welcher kein Verstaendnis hat fuer sie. Und Kulturjournalisten sind immer, jeder, welcher Kulturjournalismus macht praktisch, regrediert ueber kurz oder spaet in diese Groupierolle. Und es ist eigentlich immer, du merkst es, auch auf Redaktionen sind Kulturleute oft beleidigt vom Rest der Zeitung, dass man das nicht anerkennt, dass man zum Beispiel sagt, ich nehme ein Beispiel, in welchem der Verwaltungsdirektor vom Stadttheater von Winterthur gekommen ist, hat er gesagt, er komme nur, wenn auch seine Frau mitkommen kann, und hat ihr dann einfach einen Job zugeschoben. Ich habe dann gefunden, das ist einfach Nepotismus, ich meine, das ist Vetternwirtschaft. Das koenntest du ja zum Beispiel in der Verwaltung nicht so offen machen. Kulturleute sagen, ja weisst du, das ist, Kultur ist etwas Besonderes. Dort ist alles anders, denn das ist, das tendiert zu den Familienangehoerigen. Marthaler hat auch seine Freunde gebracht. Aber sie tun immer, sie sind sehr schnell beleidigt, wenn man die normalen politischen oder auch sonstigen Massstaebe ansetzt. Die politischen Journalisten, ja wie sind die, sind die beschaffen?

045 Da grad Inland und so?

046 Ja, wuerde ich jetzt mal sagen, grad Inland, vielleicht ein Teil des Lokalressorts. Wie ist ihre Psychologie?

047 Ausland ja im Prinzip auch.

048 Ja, die Auslandjournalisten sind natuerlich, ich glaube, die Auslandjournalisten sind eigentlich immer frustriert. Denn das Ausland ist per se, wo auch immer du bist auf der Welt, ist das Ausland weit weg. Das ist ein wenig das Problem der Auslandjournalisten. Wenn sie nicht in einer extrem weltlaeufigen Zeitung arbeitest wie der New York Times, ist das Ausland einfach immer bedroht. Die Korrespondenten sind immer vom Abbau bedroht, und das Ausland ist immer im Zweifelsfalle das, was eine Seite weniger bekommt am Abend, fuer wenn etwas passiert. Denn ehrlich, who cares, wenn es in Bulgarien Wahlen gibt? Who cares? Ich glaube, es braucht einen enormen intellektuellen Effort, um sich Tag fuer Tag einzureden, dass das, was in China passiert, ja, China ist ein schlechtes Beispiel. China ist sehr wichtig, dass das, was in einem zweitklassigen Land irgendwo passiert, wirklich wichtig ist fuer uns. Es braucht einen enormen Behauptungswillen, um das zu glauben Tag fuer Tag.

051 Und das durchsetzen in der Redaktion?

052 Ja. Ich glaube, die Auslandjournalisten haben ein wenig dieses Problem.

053 Welche Art haben sie? Sind sie eher intellektuell?

054 Hochgradig. Ja, ja. Hochgradig, absolut.

055 Humorvoll?

056 Humorvoll? Ja, weisst du, das finde ich wirklich schwierig, das jetzt zu kategorisieren. Ich kenne sehr humorvolle Auslandjournalisten. Grundsatzlich, Auslandjournalisten sind oft auch kurz im Ausland gewesen, oder laenger, oder haben etwas studiert, als sie im Ausland waren. Doch, ich finde, durchaus humorvoll. Sehe ich jetzt nicht als letztes, also im Unterschied zu den Kulturjournalisten sicher hochgradig.

060 Gut, also Kulturjournalisten sind nicht so humorvoll. Und Inland, sag etwas zu denen.

061 Da koennen wir uns langsam ans Inland herantasten? Das ist fast am schwierigsten. Ich finde, Wissen ist zum Beispiel noch so eine Kategorie von Journalisten. Die sind auch nicht ganz unwichtig. Oder, Wissenschaftsjournalisten, die sind, die haben ein wenig etwas Aehnliches wie Kultur. Die sind eigentlich immer beleidigt, die wollen eigentlich nie schreiben, weil sie immer finden, man kann noch nicht darueber schreiben. Wissensjournalisten haben immer das Gefuehl, dass die Wissenschaft eigentlich viel zu kompliziert ist, um sie zu vermitteln. Und sie sind eigentlich immer latent beleidigt, dass man will, dass sie darueber schreiben. Und sie haben so ihre Referenzpunkte, die beruehmten grossen Zeitschriften. Ich glaube, die heissen Nature und die andere Science. Und wenn etwas im Science publiziert ist, dann gehen sie es anschauen, und dann kann man darueber schreiben. Wissensjournalisten, das faellt mir auf, sind oft diejenigen, die nicht schreiben wollen, weil sie sagen, man kann noch gar nicht schreiben. Und Sportjournalisten sind, finde ich, sind oft gefrustet, weil man ihren Intellekt nicht wahrnimmt. Wenn ich jetzt die Sportjournalisten im Tagi sehe, sind es hoch intelligente Leute, ich glaube, alles studierte, oft junge Typen, junge Maenner, sportlich selber, sehr intelligent, die immer kaempfen mit dem dummen Klischee, dass die Sportjournalisten so ein wenig Bier saufende Dummkoepe sind. Diese Sportjournalisten, welche ich kenne, sind von den besten Journalisten vom Tagi.

063 Und warum diese Diskrepanz zwischen Realitaet und Wahrnehmung?

064 Vielleicht weil das Klischee zu stark ist. Vielleicht ist Sport halt auch, Sport hat zu tun mit Koerperlichkeit. Und Koerperlichkeit ist nicht intellektuell, und, natuerlich kommen dann auch immer wieder, es kommt wieder mal ein intellektueller Fussballer. Aber diese Leute, welche analysieren, sind eigentlich haeufig sehr intelligent, ist mir aufgefallen.

065 Also, ich finde jetzt, das Panorama an Fragen, welche man einen Fussballer nach so einem Fussballspiel fragen kann...

068 Die sind nicht interessant,

069

070 Das ist meistens recht banal. Drum habe ich auch das Gefühl...

071

Ja weisst du, was du einen Bundesrat fragen kannst, ist genauso banal. Du glaubst es vielleicht nicht, aber es ist unglaublich banal. Nein, ich finde wirklich, ich finde, das ist eigentlich ueberall ein wenig so. Ich meine, du musst mal schauen, was, ich finde fast, Kultur ist (da noch der beste Graber). Ich finde, die Politik ist, how, wenn du schaust, Vasella-Interview, common! Give me a break. Das ist auch nicht interessant. Ich finde, nein, ich finde aber, es gibt viel zu analysieren, zum Beispiel Doping oder alles, gut, das sind relativ angewandte Fragen. Aber oft sind es ethische oder philosophische Fragen, wo geht es hin. Und diese Leute sind durchaus faehig, solche Sachen zu machen. Aber es mag sein, dass, ich finde, du hast recht, es hat einen Punkt, dass ein gewisser Teil von diesem Fach positivistisch ist. Es geht darum, an einen Match zu gehen und etwas darueber zu schreiben. Wobei diejenigen Sportjournalisten vom Tagi, welche ich kenne, sind natuerlich nicht die Freien, welche man, also, es sind diejenigen, welche die besseren Sachen machen, also die Redaktoren, Und das sind echt schlaue Leute, finde ich. Von diesen habe ich eine hohe Meinung.

072

073 Ich kenne sie eben nicht. Ich frage mich immer, was im Sportjournalismus laeuft, wenn ich es mal lese. Und dann finde ich, es wuerde sich eigentlich, man koennte es auch damit belassen und einfach das veroeffentlichen. Denn ob jetzt in der 23. Minute das Goal gefallen ist oder in der 35., und ob zuerst noch eine Flanke vorausgegangen ist oder nicht.

074

Ja, aber du bist genau so ein Sporthasser wie ich. Das ist dein Problem. Ich habe aber sehr intelligente Sportfreunde wie zum Beispiel B.Z., welche mir mit der Liebe vom Sport erzaehlen und auf die philosophische Aspekte des fruehen Goals hinweisen. Und, seit ich mal eine Seite habe mit, also nicht eine Seite, einen Sonderteil von der Weltwoche habe betreuen messen, in welchem nicht die Freien, welche man, also, es sind diejenigen, welche die besseren Sachen machen, also die Nationalmannschaften geschrieben haben. Und das war dermassen hoch essayistisch.

075

076 Ja, aber wenn ich einen Bericht lesen kann ueber den philosophischen Aspekt des fruehen Goals, dann duenkt mich das hochspannend, aber das sehe ich einfach selten.

077

Ja, diese Leute haben das auch. Ich finde, die haben das auch.

078

079 Okay.

080

Die Inlandjournalisten, ja, da gibt es natuerlich auch, ich meine, es gibt wirklich verschiedene Typen. Ich finde einfach, es gibt so ein wenig, ich glaube, es ist nicht, was mich immer enttaeuscht, ich muss es so sagen, schau, ich muss mit einer Enttaeuschung anfangen. Was mich immer enttaeuscht, wie viele von ihnen in die Verwaltung gehen. Das ist wirklich extrem. Ich glaube, jeder zweite, den ich kenne, den ich gekannt habe in den letzten zwanzig Jahren, der Inlandjournalist war, ist ueber kurz oder lang irgendwie Leuenbergers Rechte Hand oder bei der Bundes..., was weiss ich, bei den Parlamentsdiensten. Und das enttaeuscht mich, und ich frage mich dann, erliegen sie so schnell der Macht, oder was ist das Problem? Es gibt ganz wenige, ich finde zum Beispiel den U. P. E. grossartig. Ich finde einfach, der ist boesartig bis ins Mark, und willens einfach, und ohne Ruecksicht auf seine gigantische Unbeliebtheit, einfach die Wahrheit zu schreiben, auch zum Beispiel ueber den Grunder oder ueber verschiedene Leute. Das finde ich grossartig. Das ist ein absolutes Fossil. Ich meine, es gibt so wenige. Dann gibt es einen Bundeshausjournalisten, nicht vom Tagi, moechte ich jetzt nicht nennen. Wir haben uebrigens nicht Leute, die sind recht kritisch. Aber es gibt einen, nicht beim Tagi, da moechte ich lieber keinen Namen nennen. Den sehe ich immer in der Tagesschau, wie er jedes Mal mit dem Bundesrat ins Ausland geht, mitfliegen darf und sich, ich glaube, seinen Ehrgeiz darauf legt, immer im Bild zu sein. Auf jeden Fall steigt er immer kurz nach der Calmy-Rey aus dem Flugzeug. Und ich denke dann einfach, der hat eine Mutter, die stolz ist, wenn sie ihn sieht. Die sind nahe an der Macht.

081

082 Also, sind sie auch ein wenig, wie sagst du dem, ja, man koennte vielleicht sagen, affirmativ dem gegenueber, was sie machen, wie die Kulturjournalisten?

083

Affirmativ? Ich finde das Problem ist ein bisschen, ich finde Inlandjournalisten gut, die recherchieren. Sachen aufdecken. Von denen gibt es gar nicht so viele. Ich wuerde sagen ein Viertel. Viele machen Tag fuer Tag einigermaßen kritisch die Geschaeft, die ihnen vorgegeben sind. Ich finde das Problem ist nicht unbedingt die Affirmativitaet, sondern die Agenda. Sehr viele regredieren in den Agendajournalismus. Die Agenda ist maechtig, wenn man Bundespolitik macht. Das Programm einer Session ist einschuechternd. Und dem nicht zu erliegen und durchaus kritisch an eine Pressekonferenz zu gehen, also nicht affirmativ, aber aus dem heraus zu gehen und die grosse Geschichte zu recherchieren hinter der Kulisse das wird sicher zu wenig gemacht.

084

085 Also, du stellst die Inlandjournalisten so ein wenig als Opfer der Struktur dar? Oder was ist das Psychogramm eines Inlandjournalisten?

086

Ja, ich finde, das hat mit starken Mechanismen zu tun. Sagen wir mal im Bild eines Schwimmers, finde ich, die Stroemung ist relativ stark, um sich gegen die Stroemung zu wehren. Und das ist die politische Agenda. In der Schweiz ist sie sehr stark strukturiert, glaube ich. Und die hat eine maechtige, die hat eine starke Ausstrahlung. Und dem nicht zu erliegen und eben zum Beispiel gegen den Strom zu schwimmen, das heisst, nicht an die bloeden Pressekonferenzen zu gehen, denke ich, das ist etwas, was nicht alle koennen und nicht alle machen. Aber affirmativ wuerde ich als Wort nicht gebrauchen.

087

088 Und vom Charakter her? Natuerlich ist das immer ein wenig spekulativ, das ist mir schon klar.

089

Vom Charakter her? Ja es sind meistens Leute, welche Geschichte studiert haben. Immer etwa die gleichen, relativ ruhige Leute, sicher intelligente. Ich glaube nicht, dass sie sich interessieren zum Beispiel fuer das Schreiben oder wie man etwas gut schreibt. Schreiben ist fuer sie Mittel zum Zweck. Sonst, ich glaube, sie sind stolz auf das, was sie machen. Ich glaube, sie empfinden schon, dass sie dazugehoeren, wenn sie dort sind, denn...

090

091 Sind das die von der ersten Sorte, die du ganz am Anfang genannt hast?

092 Ja, ganz klar.

093

094 Und in Abgrenzung, wenn du jetzt versuchst, Inlandjournalisten und Lokaljournalisten zu vergleichen?

095 Ja gut, der Lokaljournalismus ist ja eigentlich ein Lehrlingsgenre. Ob zu recht oder unrecht ist schwierig zu sagen, aber sehr viele Leute gehen in den Lokaljournalismus, weil man dort anfangen muss, also du gehst zuerst an die Gemeindeversammlung in Uster. Und wenn du's gut machst, schreibst du immer ein wenig ueber das Zuercher Oberland. Du kannst vielleicht mal dort Redaktor werden. Und wenn du es gut machst, kannst du nach Zuerich arbeiten gehen, und so weiter. Du kannst vielleicht mal in die Politik im Inland springen. Es gibt auch, es gibt zum Beispiel aus oertlichen Gruenden Redaktoren, welche immer Lokalredaktoren bleiben, weil sie zum Beispiel nicht in Bern wohnen wollen, oder weil sie wirklich in Uster wohnen wollen, weil ihre Frau dort Gemeindefraeulin ist oder Lehrerin. Und diese richten sich dann mit dem ein, und das sind nicht die Schlechtesten. Es sind zum Teil, ich finde, das gute am Lokalressort, am Lokaljournalismus ist, ist ein wenig Banalitaet, du bist immer am besten mit deinen Opfern konfrontiert, am naechsten.

096

097 Ja, und das macht es eigentlich recht anspruchsvoll.

098 Es macht es anspruchsvoll, denn du solltest keinen Fehler machen. Ich meine, du solltest auch im Inlandjournalismus keinen Fehler machen. Aber trotzdem, wenn du halt in der Suedostschweiz einen Fehler machst, mal einem Nationalrat den falschen Namen gibst, so what. Aber, es ist irgendwie schwierig, wenn du in Uster wohnst und den Gemeindepraesident falsch benennst. Aber, das Problem ist sicher, diese Leute leiden darunter, dass eigentlich immer ein Drittel des Nachwuchses oder, nein, zwei Drittel oder vier Fuenftel weg bricht fortwaehrend, und in andere Ressorts geht. Und zurueck bleiben eigentlich die cleveren Alten, welche aus irgend einem Grund dort bleiben, und andererseits zum Teil ein wenig, ja sicher auch ein paar solche, die nicht so gut sind, wie Rookies, oder die Anfaenger und dann vielleicht so ein wenig, ja so ein wenig der Typus Ortskorrespondent, den es langsam nicht mehr so gibt, so ein wenig den festen Freien.

099

100 Sind diese weniger intellektuell?

101 Als?

102

103 Auslandjournalisten, Inlandjournalisten, Sportjournalisten

104 Ich wuerde sagen, diejenigen, welche ich jetzt am Anfang beschreibe, welche aelter werden, nicht zwingend, nein, ich glaube nicht.

105

106 Von all diesen Sorten von Journalisten, ich sage jetzt, Tages-, Wochen-, deine Unterscheidung, welche du am Anfang genannt hast, Ressort, welche sind die eitelsten? Du hast vorher Beleidigung genannt.

107 Welches sind die eitelsten Journalisten? Uebrigens, etwas muss man ja sagen. Die Wirtschaftsjournalisten sind im Prestige vielleicht sogar noch hoeher als die Inlandjournalisten. Es gibt weniger von ihnen. Also, es gibt so gewisse Pipelines, welche dem Journalismus die Leute zuspicken. Die Pipeline Historiker und Politologie spicken dem Inland zu, und Studium Wirtschaft spielt sie der Wirtschaft zu. Da aber viele Leute, welche Wirtschaft studieren, nicht Wirtschaftsjournalisten werden, sondern Manager oder so etwas, ist es eigentlich schwieriger auf dem Jobmarkt objektiv einen Wirtschaftsjournalisten zu finden, einen hoch qualifizierten, als einen Politjournalisten. Von dem her sind die Wirtschaftsjournalisten manchmal im Prestige, das muesste man vielleicht noch korrigieren, fast hoeher als die Inlaender. Aber was war deine Frage? Sorry.

108

109 Welche die eitelsten sind. Oder einfach grundsatzlich Thema Eitelkeit und Journalismus.

110 Ja, ich finde, das ist ein wenig eine Charakterfrage, nicht eine Ressortfrage. Es gibt (...) den Typus Journalismus. Den Journalist, welcher stolz ist, dass er mit wichtigen Leuten zu tun hat. Aber, weisst du, ich finde, das ist so zu differenzieren nach deinem Milieu. Sagen wir mal zum Beispiel, du bist 35, du bist eher links, du wohnst im Kreis Vier, in einer coolen Wohnung mit einer Freundin. Du bist aber eben links. Du gehst in gewisse Kneipen, du gehst zum FCZ-Match, worauf bist du stolz? Bist du zum Beispiel stolz, dass du ueber Kultur schreibst, dass du zum Beispiel den Marthaler persoenlich kennst, jetzt nicht mehr den Marthaler oder Barbara, wie heisst sie? Weber. Solche Sachen. Ich meine, die Eitelkeit ist sehr schichtenspezifisch konstruiert, und charakterspezifisch. Es gibt Leute, welche wirklich stolz darauf sind. Ich finde allerdings, die Eitelkeit kann sich im Print weniger ausleben als im Fernsehen. Und im Radio. Also am groessten ist es im Fernsehen, das ist klar.

111

112 Ich hoere einfach von vielen, dass sie sagen, je mehr die Journalisten die Moeglichkeit haben, sich selber darzustellen, und du wuerdest Ich-Journalismus befuerworten....

113 Ja, Im Mass, aber immer im Mass, so wie ich gesagt habe. Also nicht um jeden Preis.

114

115 Ja, ja... desto eitler die Journalisten. Ich sage, zum Beispiel Journalisten, welche eher jetzt so im politischen oder eher so im Tagesgeschaef drin sind, und die haben dann so ein wenig einen Blick auf da diese schoengeistigen Wochenjournalisten oder welche da so sich ausbreiten koennen und ihre Persoenlichkeit so reinbringen koennen, das seien so ein wenig eitle Kerle. Das ist ein Bild, welches ich immer wieder hoere. Und es nimmt mich wunder, was du...

Also, welche Eitelkeit meinst du jetzt, diejenige von den Tagesjournalisten auf die Wochenjournalisten?

116

117 Nein, Eitelkeit im Sinne von, Tagesjournalisten finden diejenigen, welche Wochenjournalisten sind, sind eitel, oder bilden viel auf sich ein. Also Eitelkeit in diesem Sinne verstanden.

118 Ja, ich wuerde es ein wenig anders sagen. Ich wuerde sagen, im Tagesjournalismus musst du schneller arbeiten. Im

Wochenjournalismus musst du mehr ueberlegen, wie ist dein Auftritt, jetzt nicht deiner als Person. Wie bringst du einen Artikel ins Blatt, welcher verhebt, den du vielleicht am Donnerstag abgeben musst fuer den Sonntag, je nachdem, wo du arbeitest, in welchem Ressort. Was macht die Konkurrenz. Du musst dir andere Strategien ueberlegen. Und mit dem wirst du sicher bewusster fuer gewisse Mechanismen. Du musst besser planen, und ueberlegst dir vielleicht formal etwas anderes. Das zuechtet mit der Zeit bestimmt einen anderen Typus Journalist hin. Aber Eitelkeit spielt in so vielen Formen, ich kenne ausgesprochen unsaeglich eitle Tagesjournalisten, und ich kenne absolute bescheidene brillante Wochenjournalisten. Ich finde, das sind ziemliche Klischees auch. Ich wuerde auch nicht dem aufsitzen, wenn das die Tagesjournalisten sagen.

120

121 Ist denn Eitelkeit ein Thema, welches wichtig ist im Bezug auf Persoenlichkeit von Journalisten? Oder findest du, das ist gar nicht so relevant?

122 Eitelkeit nicht, ja dich interessiert es offenbar. Mich interessiert es, ich halte mich zum Beispiel ueberhaupt nicht fuer eitel. Mir ist es voellig egal, ob meine Autorenzeile unten oder oben ist. Ich kenne Leute, die kaempfen um Bylines wie ein Tier. Ich finde, Eitelkeit ist beim Fernsehen ein riesen Thema, ganz klar. Ich meine, wo sind die grossen Narzissten, welche zum Teil auch Showleute sind, welche nicht viel zu... M. V., das ist fuer mich eine klassische eitle Person. P.R., all diese, das sind eitle Leute. Und im Print, was heisst Eitelkeit? Wo koennte da die Eitelkeit, persoenlich vielleicht wenn du, sagen wir mal, du bist Inlandjournalist, du schreibst regelmaessig ueber die Bundesraete, du wohnst in einem Dorf im Zuercher Oberland, dann wissen die Leute vielleicht mit der Zeit, oh, hallo, der, in Bern, jeden Tag. Und das ist eine Form von Eitelkeit, welche geweckt werden kann, welche dort spielt in diesem Kreis. Aber es sind immer, gemessen mit dem Fernsehen sind sie eigentlich recht bescheidene Wirkungen. Ich finde wirklich, ich habe jetzt Muehe damit aus der Tatsache, dass ich ab und zu im Tagi meinen Namen sehe als Autor, irgendeine Form von Eitelkeit abzuleiten. Das finde ich fast absurd. Ich habe andere Kriterien. Ich moechte, dass ich stolz sein kann auf das, was ich schreibe. Ich moechte, dass es moeglichst gut ist. Und weil mein Name darueber steht, das waere fast eher eine narzisstische wenn Eitelkeit. Ich gehe danach nicht in die Kneipe und schaue, ob jemand meinen Artikel liest, oder ob einer meinen Artikel liest im Casa Blanca, gehe ich herueber und sage, hey, ich habe im Fall das geschrieben. Das ist mir voellig wirklich egal. Aber, ich wuerde sagen, wenn es etwas gibt, was in der Naehе dieses Phaenomens ist, so ein narzisstischer, oder einfach das pedantische und vielleicht narzisstisch neurotische Bestreben, das, was ich mache, moeglichst gut zu machen, und zwar auch mit den Mitteln des guten Schreibens, nicht nur, und vom Erzaehlen. Dort bin ich, ob das eitel ist, weiss ich nicht. Was es gibt, ist, ich finde, Neid gibt es sehr viel in den Zeitungen, viel mehr als Eitelkeit.

123

124 Neid?

125 Ja. Neid auf allen Ebenen. Zwischen den Redaktoren, zwischen den Genres. Neid zwischen denen, welche eben zum Beispiel im Lokalressort arbeiten und vielleicht zwei Artikel schreiben muessen pro Tag, und denjenigen, welche vielleicht nur einen alle zwei Tage schreiben, oder drei. Blanker Neid. Aber auch Neid von Inlandredaktoren auf andere, wo waehrend sie seit zehn Jahren ueber die Landwirtschaftspolitik schreiben, in einem Ressort sind, wo du fast jeden Tag etwas anderes machst. Mit diesem Neid musst du ein wenig leben, wenn du selber betroffen bist. Ich finde auch, es ist immer ein wenig schicksalhaft, wo du bist. Ich bin zum Beispiel nicht Dossierjournalist, weil es mich anoeden wuerde. Aber es gibt auch Dossierjournalisten, welche nicht dort sind, wo ich bin, weil sie nicht schreiben koennen, schlicht nicht, weil alles, was sie beruehren, zu Staub zerfaellt, auf gut Deutsch.

126

127 Und findest du, es gibt gewisse Eigenschaften, welche quer durch alle Typusgruppen allen Journalisten gemeinsam ist? Den Pressejournalisten.

128 Pressejournalisten, gemeinsam?

129

130 Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen.

131 Ich glaube, du musst lernen, mit dem, also, es ist wirklich noch ein wenig verschieden, aber grundsatzlich, die Berechenbarkeit ist nicht so hoch. Du hast halt haeufig, du hast sehr wechselnde Aufgaben. Sie kommen, es ist wie Tennis. Der Ball kommt ziemlich aus verschiedenen Richtungen.

132

133 Das heisst, Journalisten sind unberechenbar?

134 Nein, ihr Job, also, die Aufgaben sind unberechenbar. Ich glaube, als Journalist, mir faellt auf zum Beispiel, die Journalisten sehen oft etwas juenger aus als ihr Altersdurchschnitt. Ich glaube, das hat damit zu tun, dass die Aufgaben dich relativ vif halten, mit denjenigen Abstrichen, welche ich gemacht habe. Ich muss jetzt aufpassen, dass ich nicht beginne, mir zu widersprechen. Es ist tatsaechlich ein wenig verschieden. Ich finde wirklich, die koerperliche und mentale Alterung ist bei den Dossierleuten am staerksten. Deshalb gehen sie auch relativ oft aus dem Job raus. Aber, ich finde, grundsatzlich, ja. Ich meine, was gibt es fuer Jobs, man muesste es vergleichen.

135

136 Nimm Architekten, Baenker, Schuhmacher oder Schauspieler.

137 Ja, das kenne ich nicht gut, Schauspieler moechte ich lieber nicht vergleichen, das ist, glaube ich, schwierig. Aber sagen wir mal Lehrer. Gegen was kaempfst du als Lehrer, gegen die brutale Routine in ihrem billigsten Kostuem. Und wenn etwas fuefnal gemacht ist, ich meine, im Maz habe ich auch schon den Kurs achtmal gemacht. Schon nach dem achten Mal, das ist acht Tage in zwei Jahren, langweilt es mich schon. Aber stell dir vor, du hast das achte Mal hintereinander eine Klasse, welche du jetzt ein ganzes Jahr lang begleitest. Und du hast immer das gleiche Buch und die gleichen Sachen. Ich glaube, die Routine im Journalismus ist schon kleiner. Und dadurch ist, die Journalisten sind bestimmt tendenziell, das hoerst du auch immer in Selbstbeschreibungen, wieso bist du gerne Journalist, trotz allem, trotz Printkrise und all diesen Frustrationen, welche schlimm sind. Weil du nicht weisst, manchmal kommst du am Morgen, und du weisst nicht, was du machst. Ich staune manchmal, wenn ich am Morgen komme, ich habe keine Ahnung, was ich, am Abend gehe ich heim, und

irgendwie, da habe ich einen Kopf geschrieben ueber Katie Price, oder ueber den Gaddafi und die Lybien-Geiseln, und darueber, dass sich hinter dem eigentlich eine Art alt arabische Beduinenseite des Geiselnahmers versteckt. Verstehst du, du hast jeden Tag, es ist nicht immer, natuerlich, manchmal, gewisse Sachen sind berechenbar. Du hast gewissen Pflichtstoff. Manchmal hast du auch Dienst. Ich finde wirklich, es ist das, was ich toll finde, dass du manchmal nicht weisst, du kommst ins Haus rein, und du weisst nicht, woher die Aufgabe kommt, wo sie lauert.

138

139 Das heisst, Journalisten sind Leute, die das als positiv empfinden?

140 Ja, das glaube ich, ja.

141

142 Das kann man ja durchaus auch als negativ empfinden.

143 Ja, das kann man als negativ empfinden. Ich glaube, jemand, der das nicht ertraegt, welcher eine berechenbare Arbeit will, macht das wenig. Das muss man immer ein wenig relativieren, es stimmt. Aber, natuerlich um den Faktor, selbst das Unberechenbare wird mit der Zeit ein wenig berechenbar. Verstehst du? Jetzt mit 47 finde ich es nicht mehr ganz gleich spannend wie mit 37, denn gewisse Sachen weiss ich schon, dass sie sich trotz allem wiederholen, gewisse Fragestellungen. Aber ich finde trotzdem, wenn ich jetzt vergleiche mit einem Verwandten von mir, welcher im EMD, nein, nicht mehr EMD, VBS etwas Hoeheres ist, also eine Art funktionaersmaessig, der arbeitet auch in ganz anderen Mechanismen. Im Journalismus bildest du ja haeufig zum Beispiel jeden Tag fast ein Team und arbeitest anders. Es geschieht etwas Groebers. Schau, Hannes, hilfst du noch? Und dann holen wir noch jemanden von der Kultur, wir gehen grad schnell runter und holen jemanden von der Kultur und fragen. Und dann bist du zu dritt einen Tag lang, oder zwei Tag lang. Du verteilst sehr schnell die Aufgaben, es sind sehr schnelle Ablaeufe. Wenn du in der Verwaltung arbeitest zum Beispiel, hast du Ablaeufe, die gehen manchmal ein Jahr bis du, bis das Konzept, welches du ausgearbeitet hast, in irgendeiner Form auf dich zurueckkommt. Also, es ist viel schneller.

144

145 Heisst das vielleicht auch, dass Journalisten eine schnelle Kadenz haben und vielleicht auch ein bisschen oberflaechlich sind, wenn sie sich nicht nach Konstanz sehnen?

146 Ob sie es charakterlich sind, moechte ich nicht unbedingt sagen. Ich glaube, dass tatsaechlich der Beruf des Journalismus eine gewisse Oberflaechlichkeit als Gefahr birgt, das glaube ich effektiv, ja, denn, wenn du dir vorstellst, dass eben die Aufgaben jeden Tag etwas neu kommen, ausser du bist eben so ein wenig dossiermaessig, aber auch dann ist ja nicht unbedingt intellektuell wahnsinnig, es ist tatsaechlich die Gefahr von der Oberflaechlichkeit. Ich moechte, ich wuerde aber nie sagen, und ich hoffe, dass du das auch genau machst, ich wuerde nie sagen, dass sie oberflaechlich sind.

147

148 Du wuerdest sagen, es bringt ein oberflaechliches Verhalten mit sich?

149 Nein, das wuerde ich auch nicht sagen. Ich finde einfach, das Verhalten des Journalisten kann ja auch sein, dass Journalisten, wenn sie finden, der Job ist manchmal ein wenig banal, dass sie zum Beispiel in der Freizeit irgendetwas ganz Tiefsinniges machen. Aber, ich finde einfach, der Job und seine Aufgaben koennen eine gewisse Oberflaechlichkeit beinhalten. Der Witz ist ja auch, dass du permanent neue Sachen machst. Eben, du bist nicht, ich meine, es ist nicht wie wenn du eine Diss machst. Ja, wenn du eine Dissertation machst, bist du eben, das weisst du ja jetzt auch, bist du vielleicht drei Jahre dran, oder zwei Jahre. Und es gibt sicher eine andere Vertiefung, welche der Journalist nicht hat. Doch, das ist, die Oberflaechlichkeit, ich wuerde es jetzt nicht charakterlich einschreiben. Das wuerde ich nicht.

150

151 Wenn du den Unterschied nimmst zwischen was man mitbringt an Charakter und was davon noch... Aber jetzt auf den Charakter bezogen, sozusagen, also verstaerkt wird, wo wuerdest du so Aspekte sehen, die werden durch den Job, bringen die Leute so ein wenig mit sich, und werden dann auch durch den Job noch verstaerkt, jetzt rein Charaktereigenschaften?

152 Ja gut, es gibt auch Charaktereigenschaften, welche durch den Job abgemindert werden. Jugendlichkeit, Neugierde. Mit der Zeit wirst du vielleicht auch ein wenig abgestumpft. Aber welche Charaktereigenschaften, ich finde, welche Charaktereigenschaften werden verstaerkt durch den Job? Offenheit. Also, du musst auf jeden Fall Offenheit haben, die Bereitschaft, aber werden die verstaerkt? Das ist einfach die Grunddisposition. Eigentlich werden sie mit der Zeit eher etwas abgeschwaecht.

153

154 Also, zuerst kommt man neugierig und offen, und dann hat man so ein wenig too much, und dann wird es weniger?

155 Ja, ich finde halt, mit der Zeit wirst du auch misstrauisch. Oder du siehst oft, gewisse Sachen wiederholen sich. Ich moechte jetzt nicht gerade zum Wort Zynismus greifen, aber als Journalist siehst du relativ viele interessante Mechanismen. Manipulation von Leuten wie Politikern oder Manipulation der oeffentlichen Meinung durch irgendwelche Stellen, sei es NGOs oder politische, oder PR-Stellen. Und das, mit der Zeit weisst du genau, dass das, was einem Laien wahnsinnig einfallen kann, recht komplizierte Form von Manipulation ist. Eine gewisse Skepsis wird staerker, glaube ich. Ich habe manchmal einen Dégout gegenueber diesen Spielchen in gewissen Bereichen, Machtspiele, wuerde ich schon sagen. Ich finde, was sich vor allem verstaerkt, ist die Depression, weil einfach dieses Gewerbe so... ich meine, als Printjournalist siehst du heute eine sterbende Branche. Du siehst nicht, wie sie weiterleben koennte. Es ist wie ein Kaktus, der abstirbt. Es mag ja sein, dass ein anderer Ableger, wenn man ihn anders wieder einpflanzt, wieder blueht. Aber im Moment hast du einfach eine Struktur- und eine Wirtschaftskrise gemeinsam. Und du siehst nicht, wo es hin geht.

156

157 Und warum ist der Journalismus ein Kaktus?

158 Das ist ein Bild. Das koennte ich jetzt nicht naecher... ich liebe Kaktus.

159

160 Koennten es auch Rosen sein?

161 Ja, Rosen wuerde ich nicht nehmen. Rosen finde ich jetzt fast zu, nein, Rosen wuerde ich jetzt wirklich nicht nehmen. Ein Kaktus muss es auch nicht sein. Ein nettes Pflaenzchen. Darf ich mal etwas dazwischenfragen, nur zwischenfragen? Kannst

- du aus dem einen Sinn machen, was ich da sage?
- 162 Absolut, ja.
- 163 Also, du musst nicht gleicher Meinung sein
- 164 {Band zuende}
- 165
- 166 Ich muss vielleicht sagen, ich muss immer wieder fokussieren auf den Journalist an sich und weniger auf in Bezug auf seine
- 167 Aufgabe, oder in Bezug auf journalistische Ethik oder so. Mir geht es wie ein wenig drum herauszufinden, weisst du, auch,
- 168 auf einer Redaktion, finden jetzt vielleicht die Wirtschaftsjournalisten die Kulturfuzzis dass sie komische Kleider tragen
- 169 und sich so ein wenig experimentell anziehen, und ueberhaupt ein wenig schoengeistige Leute sind. Weisst du, dass du da
- 170 vielleicht auch ein wenig wie so Vorurteile gegenueber einander hast. Was das fuer ein Grundtypus Mensch ist. Das ist das,
- 171 was mich so ein wenig interessiert.
- 172 Ich finde, diese Fragestellung hat allerdings einen hohen Boulevardfaktor fuer eine Wissenschaftlerin.
- 173
- 174 Nein, ich finde, das darf man durchaus wissen. Also, die Form muss wissenschaftlich sein. Die Fragestellung darf durchaus
- 175 boulevardesk sein.
- 176 Ja, nur zu. Frage halt.
- 177
- 178 Was denkst du, welche Ressorts zum Beispiel stehen sich besonders nahe, oder sind sicher fern?
- 179 Welche Ressorts stehen sich nahe? Also, fern ist der Sport, zu allem. Die haben auch andere Arbeitszeiten, ganz banal. Wer
- 180 ist sich nahe? Ich meine, offensichtlich Inland-Wirtschaft, und in einem gewissen Masse Inland-Ausland und Wirtschaft-
- 181 Ausland. Es ist klar, viele Fragen, welche wirtschaftlich sind, sind auch politisch. Oder viele Fragen, welche das Inland
- 182 betreffen, sind auch Ausland, Lybienkrise.
- 183
- 184 Aber von den Leuten her?
- 185 Wie von den Leuten her?
- 186
- 187 Ob sie sich nahe finden oder sich sympathisch sind oder eher nicht.
- 188 Ja, das ist eigentlich parallel, finde ich. Also, ich glaube, diese drei Ressorts sind sich schon, da gibt es auch relativ viel
- 189 Wechsel. Ich glaube tatsaechlich, Kultur und die politischen, das ist jetzt eine schwierige Beziehung. Ich glaube, die
- 190 Politischen finden oft, dass Kulturjournalisten nichts koennen ausser Meinungen abgeben oder Rezensionen schreiben, aber
- 191 nicht im engeren Sinne, wie sagt man, recherchieren. Da glaube ich schon, das sind grosse Gegensaezte. Man muesste
- 192 eigentlich sagen, es gibt, die politischen sind eigentlich immer so ein wenig Ausland-Inland-Wirtschaft. Wirtschaft ist im
- 193 weitesten Sinne auch ein wenig dort drin. Und dann gibt es so ein wenig Kultur. Das sind schon Gegensaezte.
- 194
- 195 Und Leben oder so, Gesellschaft oder...
- 196 Ja Leben hat einfach ein schlechtes Prestige. Ich meine, Leben muss sich immer dagegen wehren, das Abfallressort der
- 197 Kultur zu machen. Sobald jemand nicht ernst zu nehmen ist als Kulturjournalist, der Mensch, rutscht er so ein wenig ins
- 198 Ressort Leben. Das sind so ein wenig Leute, ja, welche Buecher schreiben, aber nicht aus der Kulturszene kommen. So das
- 199 uebliche. Leute, welche im Fernsehen sind, und so weiter. Das sind so ein wenig Leben. Ich finde eigentlich, man hat einen
- 200 Unterhang an guten Lebenjournalisten, welche auf eine Art kritisch sind, aber innovativ, und welche, ich finde, das
- 201 schoenste ist, die Hierarchie durcheinanderbringen, also Kultur sabotieren. Das ist fast das Schoenste im Leben, die Kultur
- 202 ein wenig zu plagen. Ich mache das eben noch gerne. Ich bin ja, weil ich so lange bei der Kultur gewesen bin, und auch, ich
- 203 meine, ich bin in Klagenfurt gewesen als Juror. Das ist quasi wie der Adelsschlag. Drum kann ich mir Sachen erlauben.
- 204 Drum kann ich Kulturleute richtig lustvoll plagen. Weisst du, irgendwie ueber Literatur schreiben, so dass der
- 205 Literaturredaktor fast durchdreht. Aber da ich ja in Klagenfurt gewesen bin, was will er machen? Er kann ja nicht sagen, ich
- 206 komme nicht draus. Das mache ich sehr gerne. Aber gut, das ist ein Ausflug in meine Psychologie gewesen. Aber ja, wie ist
- 207 die Frage? Sind wir immer noch bei den Ressorts und ihren Affinitaeten? Es gibt eigentlich nicht mehr so viel mehr
- 208 Ressorts als diejenigen, welche ich gesagt habe. Ich meine, das Wissen ist, das Wissen, das sind wirklich so ein wenig die
- 209 Introvertierten, Stille, welche ganz serioes sind. Die haben eigentlich einen Seriositaetskomplex. Die wollen so serioes sein,
- 210 so wahnsinnig serioes. Natuerlich gibt's auch Leute, die guten Leute. Diejenigen, welche gut sind, welche erzaehlen
- 211 koennen im Wissen, machen schnell Karriere, so wie U.W. welcher mit mir bei der beim Facts angefangen hat, der ist jetzt
- 212 bei der Zeit, Zeit Ressortleiter Wissen. Das ist einer von den ganz wenigen in der Schweiz, welcher Wissensgeschichten
- 213 erzaehlen kann, und der sich nicht zu schade ist, um wirklich populaerwissenschaftlich zu schreiben.
- 214
- 215 Das ist auch schwierig.
- 216 Ja, ist schwierig. Aber das ist der journalistische Anspruch in jedem Ressort, zu schreiben, dass es die Leute verstehen, an
- 217 sich.
- 218
- 219 Was glaubst du, in wie fern ist Persoenlichkeit des einzelnen Journi wichtig fuer seinen Beruf, oder fuer den Journalismus
- 220 allgemein? Wo aeussert sich das? Wo zum Beispiel. Oder ich versuche mal, zu beschreiben, die Persoenlichkeit des
- 221 Journalisten, wie aeussert sich diese zum Beispiel in der Themenfindung, in der Herangehensweise an einen Text?
- 222 Die Persoenlichkeit ist alles. Ich meine, schau, C.S., ich weiss nicht, ob du den kennst, oder ein Zeugnis ist der (...).
- 223 Persoenlichkeit ist doch das aller wichtigste. Stell dir vor, es kommt ein Langweiler. Ich meine, wenn der nach Bern ins
- 224 Bundeshaus geht, das ist doch der Tod. Vom Thema, wenn du einen schickst, welcher langweilig ist. Persoenlichkeit ist
- 225 alles. Ich meine Themenfindung, Themenfindung besteht doch darin, dass einer sieht, wie du ein Thema interessant machen

kannst, oder wie du es formal so drehen kannst, wie du's frech machen kannst. Und das haengt mit der Persoenlichkeit zusammen. Eine graue Maus, welche keinen Charakter hat und keine Leidenschaft und keine Bosheit, wie will die interessant schreiben? Das ist, die Persoenlichkeit ist das allerwichtigste.

191

192 Also, die wuerde deiner Ansicht nach in einem Grossteil die Herangehensweise oder Themenwahl von einem Journalist praegen?

193

Ja weisst du, die Themenwahl des Journalisten ist von extrem vielen Faktoren bestimmt. Eben zum Beispiel, du hast Dossiers. Ich meine, eben, wenn du in der Landwirtschaftspolitik schreibst, hast du viele Themen vorgegeben. Du kannst natuerlich so schreiben, gut, du kannst Akzente setzen. Aber wenn du Reporter bist und keine fixen Themen hast, bist du eigentlich nur von dir selber abhaengig und von deinen Leidenschaften. Die Persoenlichkeit finde ich extrem hoch zu gewichten. Ich glaube, dass sie eher wichtiger wird. Ich glaube, der Graue-Maus-Journalismus ist nicht ein Zukunftsmodell, wenn du den Guardian anschaut, worueber man sagt, das ist eine Zeitschrift, welche ein wenig in die Zukunft hinein schaut, ganz sicher nicht eine Zeitschrift von Nicht-Persoenlichkeiten, sondern von Leuten, welche interessant sind, welche den Mut haben, in den jeweiligen Feldern extrem zuzuschlagen.

194

195 Also, muss der Journalist auch ein wenig ein Charaktermensch, also Charaktermensch im Sinne von, eine eigene Persoenlichkeit zu sein, ein Mensch, welcher auch vielleicht so einen ausgepraegten Charakter hat, dass er wie auch ein wenig ein Promi ist, oder dass (...) wichtig ist?

196

Also Promi finde ich sehr, das wuerde ich jetzt sofort gerade zurueckweisen, die Notbremse ziehen. Ich finde, er muss ein Charakter sein, und der Charakter muss aber auch darin bestehen, dass er sieht, wo seine Grenzen sind. Er muss auch mal annehmen, dass er eine gewisse Ruhe braucht in einem Thema. Er muss sich nicht selber, das meine ich nicht, er muss sich nicht selber... Aber er muss die Kraft haben, um ein Thema herum zu gehen, nicht immer aus dem gleichen Winkel auf das Thema zu schauen, sondern einmal so, dann sieht er das Rot, und von da sieht er nur das Blau auf der Buechse. Also, er muss quasi, er muss beweglich sein im Kopf, und er muss eine Persoenlichkeit haben, welche ihn dynamisch macht. Das andere, mit prominent sein hat das ueberhaupt nichts zu tun fuer mich. Es hat auch nicht zu tun mit Narzissmus oder Eitelkeit, sondern mit dem Willen, innovativ zu sein und kreativ.

197

198 Das waere also ein wenig das Anforderungsprofil, innovativ, kreativ, vielleicht noch ein wenig boshaft, hast du vorher genannt?

199

Ja, ein Journalist braucht Leidenschaften. Starke Leidenschaften, Passionen, Abneigungen. Er muss diese auch immer wieder hinterfragen. Also, er muss bereit sein, auch Vorurteile zu ueberwinden. Ich finde es...

200

201 Das heisst, es waere Arbeit an sich selber im Prinzip?

202

Ja, in jedem Beruf ein wenig. Aber ich finde

203

204 Ist das im Journalismus ausgepraegt oder findest du, das ist in jedem Beruf so?

205

Ja gut, ich weiss nicht, was der Landschaftsgaertner mit sich selber anfaengt konkret. Im Journalismus musst du sicher an dir, also, an dir selber arbeiten finde ich so ein wenig ein protestantisch psychologischer Ausdruck, aber Journalismus hat immer soviel mit dir selber zu tun, wie mit dem Aussen, denn du musst ja immer... Kuerzlich habe ich einen Gottesdienst-Test gemacht im Tagi, relativ gross auf zwei Seiten, und, wenn du das machst, du kannst nicht darueber schreiben, ohne dass du selber eine Position hast, wo du stehst zum Thema Gottesdienst und Kirche. Sonst wird es eine komische, zynische Uebung, wenn du so ein wenig darueber wischst und dich ein wenig lustig machst, aber selber nicht genau weisst... In dem Sinne musst du dich immer selber auch ein wenig definieren, wenn du dich, in Bezug auf das Thema verhaeltst.

206

207 So ein wenig Haltungsarbeit machen? Musst du auch?

208

Ja, ausser, ich sage dem einfach nicht so. Ich finde, das laeuft alles auto... ich wuerde nie von Haltungsarbeit sprechen. Ich finde einfach automatisch ist sicher mit der Zeit ein Persoenlichkeitsbild. Du merkst auch, es geht um deine Vorurteile. Ich finde, ein Journalist darf auch Vorurteile haben. Er muss sie aber ueberpruefen, regelmaessig. Und er muss auch bereit sein, sie zu ueberwinden.

209

210 Mehr als in anderen Berufen?

211

Ja, weisst du, ich meine, bei Vorurteil und Urteil geht es um volatile Sachen. Es geht um das SVP-Minarettplakat, oder es geht um Sachen, welche so ein wenig im feinstofflichen Bereich sind. Weisst du, ich meine, bei einem Gehirnochirurg ist der Begriff Vorurteil eigentlich wie unnuetz. Dort geht es um ganz andere Sachen, Tumortheorie oder solche Sachen. Bestrahlungen, wie machst du es, wie gehst du ins Gehirn hinein. Ich finde, Journalismus beschaeftigt sich mit mentalen Sachen, und im Bereich des Mentalen und Volatilen zum Psychologischen, Politischen, ist der Begriff des Vorurteils und Urteils viel staerker, auch deine politische Position zum Beispiel, wo du stehst.

212

213 Wo glaubst du, ist, also, wenn du die Zeitung nimmst, die Persoenlichkeit des Journalisten erkennbar? Versuche es mal ganz konkret...

214

Sicher in den Kommentaren ein Stueck weit am ehesten. In Reportagen zum Teil, aber ehrlich gesagt, ich als Zeitungsleser erkenne die Persoenlichkeit des Journalisten in fast jedem Artikel. Ich weiss doch, wenn ich dreimal einen Artikel eines Langweilers gelesen habe, dass das ein Langweiler ist. Das spuerst du doch, ich meine, wenn du die Zeitung liest, wenn du eine Zeitung abonniert hast, wenn du sie jeden Tag anschaut, ich sage dir, nach der dritten Woche stimmen die Augen von selber ab und die Haende. Du siehst einen bestimmten Namen, ich erfinde jetzt etwas, Peter Niederberger, das ist frei erfunden, da weisst du, oh Gott, umblaettern. Und dann weisst du genau, diese und diese, die schreibt so konfus, dass du eigentlich nicht weisst, was sie will. Und der andere erklaert auch im Kommentar nur die Fakten, statt einen Kommentar zu

schreiben. Du findest, das ist ein ungeheuer meinungsstarker Mensch. Oder das ist ein Typ, der schreibt anekdotisch und so brillant, dass du es einfach lesen musst. Also, ich finde, du erkennst die Persönlichkeit mit der Zeit nicht nur in den Kommentaren. In den Kommentaren vielleicht im banalen Sinn am schnellsten. Ich finde, man muss jetzt diese Plakate verbieten, oder, sie gehören erlaubt. Das ist aber zum Teil auch ein wenig geprägt, die Persönlichkeit, zum Teil auch politische Kampfrhetorik oder Blabla. Aber ich finde, die Persönlichkeit imprägniert eine Zeitung von vorne bis hinten, bis ins letzte.

215

216 Das heisst aber, dass die Persönlichkeit der Journalisten, die Human Resources, das Kernelement sind vom Charakter einer Zeitung.

217 Ja, absolut. Ich meine, drum schaut doch jeder Journalist darauf, interessante Leute einzu... Es will doch niemand Leute kaufen, welche langweilig sind. Es schaut doch jeder darauf, dass er interessante Leute hat als Chefredaktor.

218

219 Findest du, das wird aktiv gemacht, mit der Einstellung, dass man diese Leute nimmt, welche interessante Charaktere sind?

220 Nein, ich kann nicht ausschliessen, dass es Chefredaktoren gibt, welche anders ticken. Aber, ich glaube, ueber weite Strecken ist das tatsaechlich so. Du suchst diese Leute, welche Passionen haben, Leidenschaften, Hobbies, erkennbare Meinungen, Persönlichkeit, das finde ich das Allerwichtigste. Ja, ueberzeugt, ja klar. Das ist das aller wichtigste an der Zeitung. Die Zeitung besteht aus Menschen. Wir sind keine Maschinen. Das merkst du sicher selber auch. Du liest eine Zeitung so. Du liest den Namen so und so, und du denkst, nicht schon wieder, lieber nicht.

221

222 Ich sehe es absolut auch so. Es gibt aber viele, welche argumentieren die Struktur oder die Zwaenge sind so stark bei den meisten. Dann gibt es die Agenda, welche bestimmt, du musst das und das machen, oder auch Formeln, man macht es so und so, dass letzten Endes das Potential, dass sich bei einem Journalisten seine Leidenschaften, sein Charakter, seine Persönlichkeit, was auch immer, durchsetzen kann, nur sehr gering ist. Also, vielleicht ist das auch eine Position, welche ich, die ich als Volontar gearbeitet habe und auch viel habe selber bestimmen koennen, was ich schreiben will, und als Reporter, der du auch selber bestimmen kannst, was du machen willst....

223 Aber, weisst du, ich versuche auch selber zu bestimmen, was ich machen will, weil ich von Anfang an darauf Wert gelegt habe. Ich finde wirklich, das ist so ein wenig meine Philosophie, ist ja, man ist dort, wo man es verdient. Ich finde, weisst du, es sind Leute, die sich beklagen, dass sie nie schreiben koennen, was sie denken und immer darunter leiden, dass der Ressortleiter sie immer nur nach Wetzikon schickt. Ich weiss nicht. Das sind auch diejenigen, welche es nicht schaffen, aus dem Graue-Maus-Groove raus. Ich finde irgendwie, ja.... Es gibt zweifelsohne Leute, welche vielleicht, welche nicht solche Passionen haben, das finde ich schon. Aber jetzt, ich finde, jetzt im Tagi ist bestimmt die Idee des Chefredaktors ganz fest, dass nur interessante Leute, er ist selber ein interessanter Typ. Nur interessante Leute koennen eine interessante Zeitung machen. Ich kann mir nicht vorstellen, dass ein uninteressanter Mensch interessant schreiben kann. Das ist ja a priori schwierig.

224

225 Das ist jetzt noch interessant, weil jetzt so in den Medienwissenschaftstheorien und so. Es ist ganz am Anfang, als man sich so mit Journalismus beschaeftigt hat, ist die journalistische Persönlichkeit gerade noch im Fokus gestanden. Dann hat man so den idealen Journalist beschrieben, welchen Charakter der hat. Und dann ist das sehr in Vergessenheit geraten, und man hat so das Gefuehl gehabt, der Nachrichtenentscheid wird von dem und dem beeinflusst, und dann ist dann alles sehr strukturell bestimmt gewesen. Und mit der journalistischen Persönlichkeit hat man sich ueberhaupt nicht mehr beschaeftigt. Und, ich finde das irgendwie total absurd, weil ich persoendlich jetzt das Gefuehl habe, nein, das ist sicher relevant. Wenn alles Baenker oder Schauspieler eine Zeitung machen wuerden, kaeme eine ganz andere Zeitung raus, als wenn es Journalisten machen. Und drum frage ich ueberhaupt so, in diese Richtung.

226 Hast du vielleicht auch so Meienbergsachen gelesen? Kennst du diese Sachen von Meienberg ueber Journalismus?

227

228 Nein.

229 Das eine, was ich dir vielleicht noch schicke, wenn es dich interessiert, es ist nicht lange, es ist etwa acht Seiten, eine Art eine Berufsberatung fuer Journalisten.

230

231 Das habe ich, glaube ich, mal gelesen.

232 Ja, dort, wo er sich am Schluss erhaengt.

233

234 Ja, genau. Doch, das habe ich gelesen. Aber ich habe nie etwas Groesseres, ich habe ein zwei kleinere Texte von ihm gelesen. Aber sonst nichts von ihm. Was mich noch wunder nimmt, wenn man jetzt so ein wenig das Allgmeinpsychogramm des Journis nimmt, und sagt, ah, Menschen in einem Beruf sind sich aehnlich, also jetzt mal als Praemisse. Sie haben natuerlich auch gewisse Subgruppen, wie du sie schon am Anfang definiert hast. Und gerade solche Menschen machen jetzt den Journalismus. Und, sie machen den gemeinsam. Also, sie befinden sich in einer Redaktion zum Beispiel, und treffen immer gegenseitig aufeinander. Was glaubst du, was koennte das fuer Konsequenzen fuer den Journalismus haben?

235 Also, was jetzt, dass sie sich treffen?

236

237 Dass gerade solche Menschen miteinander eine Zeitung machen.

238 Die Frage ist unklar. Ich verstehe die Frage nicht.

239

240 Ich versuche es anders. Ich gehe immer davon aus, dass es eine gewisse Homogenitaet gibt von den Leuten in einem bestimmten Beruf. Koenntest du das grundsaeztlich bejahen?

241 Ja, ich glaube schon, ja.

- 242
243 Wenn man jetzt den Journalismus nimmt, der hat eine gewisse Homogenitaet, so eine bestimmte Art von Leuten, die finden sich im Journalismus, und die kommen jetzt tag taeglich zusammen und machen zusammen eine Zeitung. Wie beeinflusst das den Journalismus, sei es zum Beispiel bei einer Sitzung? Wenn du jetzt Leute hast, die so und so gemindert sind, oder. Ich nehme jetzt ein Beispiel. Man sagt, viele Journalisten haben Phil I studiert, oder sehr, sehr viele. Was hat das fuer eine Konsequenz fuer eine Zeitung, wenn alles Phil-Ier eine Zeitung machen? Und wie koennte es auch anders sein? Was hat's, angenommen, sie waeren eitel, was du jetzt eher so ein wenig differenziert hast, was hat es fuer eine Konsequenz, dass alles eitle Menschen miteinander eine Zeitung machen? Verstehst du, was ich meine? Das Setting.
- 244 Ja, aber was ist die Frage?
- 245
- 246 Wo koennte sich das im Journalismus auswirken, dass solche Personen, wie sie nun mal sind, Journalismus machen?
- 247 Da muesste ich die Gegenfrage machen, wer sollte es sonst machen? Ich meine, wenn du aus lauter Tieraerzten Journalismus machen wuerdest, wer weiss, wie es dann raus kaeme. Ich meine, ich glaube, dass nur diejenigen Personen faehig sind, Journalismus zu machen. Das sind sie ja drum, und drum sind sie dort und andere nicht. Ich meine...
- 248
- 249 Es gibt zum Beispiel solche, die sagen, man muesse noch ganz viele andere Leute im Journalismus drin haben, dann wird es eine bessere Zeitung.
- 250 Ja, was sagen denn diese Leute, was fuer Leute?
- 251
- 252 Zum Beispiel nicht nur Phil-Ier, sondern viel mehr gemischt.
- 253 Ja gut, das ist eine huebsche, konkrete Frage. Das finde ich an sich schon richtig, ja. Ich weiss gar nicht, wie viele Phil-Ier es sind. Es gibt solche Zahlen. Ich meine, ja gut, in meinem Ressort, A. ist Jurist, einmal Wirtschaft, ich bin auch Phil-Ier. Ja, aber ich meine, ja, das ist schon gut, aber zuerst muusst du diese Leute finden, welche du dorthin schicken kannst. Ich meine, die meisten, welche Medizin studiert haben, wollen in Gottes Namen nicht in den Journalismus. Und wenn ich Medizin studiert haette und wuesste, wie ich ein Stethoskop brauchen muss und Spritzen geben, wuerde ich auch nicht Journalismus machen gehen.
- 254
- 255 Also, bist du der Meinung, es sind vielleicht auch die richtigen Leute, welche im Journalismus sind? Also, die sind auch wie berufen dazu, Journalismus...
- 256 Ja, es ist die logische Menge. Ich meine, Journalismus hat zum Beispiel mit schreiben zu tun. Also, ich meine, wenn einer ein absoluter Zahlenfetischist ist, und irgendwie, weisst du, ich meine so Gitterfeldtheorien mit 23 Dimensionen macht, also, mathematisch komplexes Zeugs, dann geht er nicht in den Journalismus. Den kannst du dort auch nicht gebrauchen. Der kann ja keinen Satz schreiben. Ich meine, im alten China hat es Mandarine gegeben, also, die Schreibkaste. Ich meine, Phil I ist eine Form von Schreibkasten. Das sind diese Leute, welche faehig sind und ausgebildet, um komplexe Zusammenhaenge, oder auch manchmal weniger komplex, sprachlich abzubilden. Du willst ja wohl auch nicht, dass man irgendwie, wenn du dir deine Gymiklasse vorstellst, die introvertierten Nerds, welche vor allem programmieren oder Computer gamen, die kannst du ja nicht in den Journalismus schicken. Die sprechen mit niemandem. Die koennen gar nicht richtig sprechen.
- 257
- 258 Nein, aber zum Beispiel kann man sagen, der Journalismus sollte ein wenig ein Abbild sein der Welt, oder verschiedene Interessen oder Themenbereiche abdecken. Und, wenn ich jetzt annehme, ich habe einen Haufen Phil-Ier, die zusammen in der Redaktionssitzung zusammen kommen, und einer sagt, ah, wir koennten ueber die neue Schauspielausbildung schreiben. Und ich finde, oh das ist unglaublich spannend. Man bestaetigt sich gegenseitig in dieser Meinung, denn wir sind alle Phil-Ier und finden, Theater ist eine gute Sache. Dann gibt es nur mal einfach irgendwie in der Bevoelkerung, ich weiss nicht, wie viel Prozent Leute, welche Theater unglaublich unwichtig finden, und irgendwie die neue technische Innovation bei den Digitalkameras hingegen spannend finden. Und bei den Phil-Iern im Journalismus findet sich niemand, welcher darueber schreiben will. Es geht wie darum... all diese Leute sind ja nicht ein authentisches Abbild der Welt. Aber die Zeitungen muessten authentisch das Abbild der Welt sein. Drum finde ich diese Frage relevant.
- 259 Ja, die Frage ist schon relevant. Du vergisst aber das Zwischenglied. Das Zwischenglied heisst leider schreiben, und schreiben heisst, verstaendliche Saetze machen. Ich meine, du kannst schon den Ingenieur schreiben, damit die Ingenieure der Welt sich wieder erkennen. Dummerweise kann der Ingenieur der Welt nicht so schreiben, dass sich die anderen Ingenieure darin wieder erkennen. Das ist ein wenig das Zwischenglied. Das andere muss ich auch noch sagen. Du zeigst jetzt ein wenig ein stereotypes Bild der Phil-Ier. Der Witz ist ja, dass der Chefredaktor praktisch immer kein Phil-Ier ist. Also, ich meine, der Chefredaktor ist praktisch immer ein Wirtschaftsjournalist. Wenn du nicht Wirtschaftsjournalismus gemacht hast, bist du praktisch nie Chefredaktor. Ich meine, wer ist der R.S.?
- 260
- 261 Warum?
- 262 Ja, weil Wirtschaftsredaktore Macht haben, weil sie mit maechtigen Leuten in Kontakt kommen, weil sie so auch wahlbar werden, weil sie sich auch mit Verwaltungsraeten, welche sie nachher waehlen, herumschlagen. Ich als Phil-Ier habe doch nie mit jemandem wirklich wichtigen, hoechstens mit symbolischem Kapital, habe ich zu tun. Also, das darfst du nicht vergessen. Du sagst, die Zeitungen werden von Phil-Iern gemacht. Schau mal an, obendurch sitzen fast immer, nicht immer, aber sehr haeufig sind es obendurch Wirtschaftsmenschen.
- 263
- 264 In fast allen Berufen wird die Kernkompetenz, was im Journalismus das Schreiben waere, so belohnt, dass diejenigen Leute weiter kommen und an die Machtposition kommen. Aber warum ist das im Journalismus nicht so? Warum gibt es dort eine Differenz zwischen Macht und Prestige, wo man durchaus Prestige haben kann, wenn man gut schreiben kann oder gut Geschichten erzaehlen, aber absolut keine Macht in der Redaktion?

265 Ich komme nicht nach. Wie geht das?

266

267 Wenn ich ein Baenker bin, und ein guter Baenker bin, werde ich befoerdert und habe Macht. Ich habe irgendein Team, welches ich befehlen kann. Im Journalismus gibt es meiner Meinung nach eine Trennung zwischen Macht und Prestige. Ich kann sehr gut schreiben koennen, und in der Redaktion sicher angesehen sein dafuer, aber ich habe trotzdem ueberhaupt keine Macht oder Entscheidungskompetenz darueber, was in dieser Redaktion laeuft. Das finde ich, ist eine Spezialitaet im Journalismus.

268 Es gibt doch in den Banken auch Leute, welche, absolut kompetente Analysten, welche aber keine Macht haben, aber absolut brillante Tagesperformance hinlegen. Findest du das so typisch Journalismus?

269

270 Ja.

271 Finde ich jetzt nicht.

272

273 Ich finde, wer in anderen Berufen im Kerngeschaefst super kompetent ist, kommt automatisch an diejenigen Positionen, dass er Macht hat, irgendwie.

274 Nein, es gibt doch in anderen Jobs auch Leute, welche nicht Lust haben, um in Positionen zu kommen, welche hoeher sind, weil sie finden, das ist nicht mehr interessant. Das ist ja ein wenig ein Basismechanismus. Im Journalismus ist haeufig, das Kerngeschaefst kannst du nicht mehr betreiben, wenn du Ressortleiter bist. Du kannst einfach nicht mehr schreiben, weil du keine Zeit mehr hast. Du musst nur noch administrieren. Und dazu hast du keine Lust, und dann schreibst du weiter. Aber das gibt es doch zum Teil in der Wirtschaft auch oder in Banken. Es gibt doch irgendwie, sagen wir, in chemischen Werkstaetten Leute, welche Lust haben, statt ein Forschungsteam zu leiten, gewisse Sachen selber zu machen. Findest du nicht, das ist ueberall ein wenig so?

275

276 Ja vielleicht, dass du nicht befoerdert wirst. Aber ich finde irgendwie, diese Trennung zwischen Macht und Prestige, finde ich, zumindest ausserordentlich im Journalismus.

277 Ja gut, das wuerde ja nicht mehr funktionieren, wenn in der Bank jeder, welcher gut ist, automatisch Macht bekommt, also jeder, welcher Prestigetraeger ist, wird auch maechtig. Dann heisst das in der Bank nur jeder tausendste gut ist, denn der Rest wird nicht befoerdert. Es kann ja nur jeder tausendste aufsteigen. Dann sind die anderen Vollduppen nach deiner Theorie, weil jeder aufsteigen wird, welcher gut ist im Kerngeschaefst. Es gibt doch auch, in den Banken sind neun von zehn Leuten gut im Kerngeschaefst. Es sind einfach keine Heuchler und Schleimer. Und derjenige, welcher all diese Kompetenzen aufweist und soziale Skills hat, der steigt auf.

278

279 Ja gut,...

280 Das glaube ich jetzt also nicht. Ich weiss nicht, ob ich ueberzeugt bin, aber aufs erste reagiere ich da abweisen auf das. Ich meine, ich habe nie Ressortleiter werden wollen. Das interessiert mich einfach nicht. Ich will schreiben, ich will, wenn ich schaue, wie viel A., der hat praktisch keine Zeit zum schreiben, der rennt nur an Sitzungen. Das ist der Anteil der beschmutzenden Arbeit, also von derjenigen, von welcher du das Gefuehl hast, es macht keinen Spass, sich herumzuschlagen mit unbefriedigenden Sachen, Leute anrufen und ihnen sagen, dass ihr Text scheisse ist, und du ihn trotzdem nicht bringen kannst. Leute anrufen, und sagen, dass ihre Kolumne ausgeladen wird, weil man sie nicht mehr braucht. Das muss alles nicht ich machen.

281

282 Das findest du auch gut so.

283 Klar, sonst waere ich auch Chef. Ich haette auch schon Chef werden koennen. Ich will es nicht.

284

285 Und wenn wir noch, als letztes vielleicht, anschauen, beim Tagi hat es jetzt eigentlich Veraenderungen gegeben. Denn es ist die Zeit der Umbruchphasen. Wenn man jetzt wieder die Persoenlichkeit der Journalisten nimmt, all diejenigen in der Redaktion zusammen, was hast du fuer ein Gefuehl, wie sind die mit diesen Veraenderungen umgegangen? Hat das etwas mit dem Grundtypus von Persoenlichkeit von Journalisten zu tun, dass man eben besonders kritisch auf solche Massnahmen reagiert hat oder besonders unkritisch oder sich eben zusammengeschlossen hat oder eben nicht zusammengeschlossen hat oder was auch immer.

286 Nein, mir ist eigentlich nur aufgefallen, bei dem Arbeitskonflikte, dass Journalisten einfach hoch artikuliert sind. Also, sie haben einfach sehr viel Kapazitaet, sich selber zu beklagen und auch zu protestieren, da sie ja befaehtigt sind, sich auszudruecken. Das sind Kommunikationsspezialisten. Dementsprechend haben sie auch ihre Register gezogen. Sonst musst du einfach die Frage noch einmal stellen. Das ist ja bestimmt nicht die ganze Antwort, welche du erwartest. Aber wie meinst du das?

287

288 Ich kann mir vorstellen, viele sagen, Journalisten sind besonders kritische Menschen. Oder du hast vorher skeptisch genannt. Dass, wenn jetzt ein Management kommt und sagt, dass wollen wir jetzt so und so machen, aus diesen und diesen Gruenden, wird oft gesagt, Journalisten sind besonders schwer zu fuehren. Das ist eine Behauptung. Also kann es besonders schwierig sein, eine Erneuerung durchzusetzen. Veraenderungen, neues Layout, neues Design, wenn du einen Haufen skeptische, antagonistisch in der Grunddisposition eingestellte Journalisten hast.

289 Das hat was. Das finde ich schon. Man darf allerdings auch nicht unterschuetzen, dass es in anderen Berufen zu extremen Protesten, weisst du noch, als die Lokomotivfuehrer dort in Bellinzona, als sie dort diese, was ist es gewesen, eine SBB-Hauptwerkstaette, haben sie doch schliessen wollen in Bellinzona. Dieser Protest ist massivt gewesen. Da ist der Tagi-Redaktorenprotest das mildere gewesen dagegen. Aber grundsuetzlich hast du bestimmt einen Punkt, dass, Journalisten sind nicht einfach zu fuehren. Ich meine, das permanente Hinterfragen und auch, weisst du, auch wissen, wie man die Oeffentlichkeit braucht, also, wissen, du musst da das Fernsehen bestellen, und du musst, das sind alles Kollegen von dir.

Und du musst dem Fotografen sagen, wenn du dort auf den Balkon stehst, sehen diese Leute vor dem Tagi-Hauptgebäude viel imposanter aus als von unten. Das musst du alles ein wenig, da kannst du, du hast x Kollegen bei der SDA, und du kannst diese alle so ein wenig einspannen. Da denke ich schon, Journalisten sind einfach geübt darin, sie wissen, wie die Öffentlichkeit funktioniert. Und können sie sicher auch ein Stück weit gebrauchen, wenn es mal in eigener Sache ist, das glaube ich schon. Das ist bestimmt so.

290

291 Und vom Klischee her, Journalisten als Einzelkämpfer? Das würde ja eigentlich gegen so gemeinsame Massnahmen sprechen.

292

Ich glaube, der Einzelkämpfer ist absolut richtig. Ich meine, der Tagi ist eine Zeitung mit einer gewissen gewerkschaftlichen Tradition. Aber du musst, ich glaube, das ist über weite Strecken, ich meine, der Journalist nach Marx ist ein Kleinbürger, das heisst, der hat keinen Anteil an den Produktionsmitteln. Du verkaufst immer deine Fähigkeit. Was verkaufe ich, wenn ich meinen Job verliere? Ich heisse so und so, ich habe das studiert, ich kann das und das schreiben. Wollen Sie mich? Das ist fast wie wenn du im Zirkus als Artist, da musst du irgendwie einen Salto machen und zeigen, dass du ihn kannst. Ich meine, ja, du bist ein Gewerbler. Du bist immer einzeln in der Zeitung. Dein Name steht unter dem Artikel. Du kämpfst auch, so gut du deine Kollegen magst, ich habe jetzt zum Beispiel wirklich ein tolles Team, aber letztlich ich kämpfe nicht gegen meinen Kollegen, aber ich kämpfe für mich, jeden Tag. Das heisst, ich kämpfe nicht nur für die Zeitung, ich probiere nicht nur für die Zeitung einen guten Artikel zu schreiben, sondern unter diesem Artikel steht mein Name. Und wenn ich jetzt vierzig Mal Scheisse schreibe, werde ich vielleicht entlassen. Das ist auch das, was ganz viele Journalisten wahnsinnig quält. Also kürzlich habe ich wirklich ein Gespräch gehabt mit einem, der wahnsinnig darunter gelitten hat seit diesem Streik. Es ist ein guter Journalist, ein recht bekannter. Der hat das Gefühl, er ist wie von sich selber unter Beobachtung. Er muss, die Schwachen sind weg durch die Entlassungen, also nicht alle, aber es hat jetzt mehr quasi, diejenigen, welche dort sind, die Überlebenden, die sind nicht einfach glücklich, weil sie noch dort sind. Die leiden auch darunter. Und der Konkurrenzkampf ist immer wahnsinnig gross. Wer bekommt am meisten Zeilen, wer darf den Frontkommentar schreiben. Du bist immer, du kämpfst zwar auch um die Darstellung von Sachen, manchmal kämpfst du gegen Institutionen oder gegen jemanden, manchmal kämpfst du auch gegen niemanden, aber für dich kämpfst du immer. Es ist dein Artikel, jedes Mal. Wenn ich schreibe, habe ich immer Stress. Ich weiss genau, morgen ist der Artikel drin. Und wenn es Scheisse ist, dann schaeme ich mich. Und wenn es Scheisse ist, dann komme ich auch in der Blattkritik schlecht weg. Und einmal kann mir das egal sein. Aber eigentlich möchte ich es auch einmal nicht. Ich möchte jedes Mal gut sein, der Beste sein.

293

294 Und wenn du dich als primäre Referenzgruppe hast sozusagen, wer sind die anderen, sind das Kulturjournalisten oder sind das Tagesjournalisten oder sind das die Journalisten allgemein? Was ist so deine Wir-Gruppe?

295

Also, diejenigen, gegen welche ich konkurrenzieren?

296

297 Nein, wo du dich als Wir verstehst. Wo du das Gefühl hast...

298

Ich verstehe mich überhaupt als wir. Nein, ich weiss nicht, wie meinst du das?

299

300 Wenn du dich irgendwo vorstellst, zum Beispiel im Maz, dann sagst du, ich bin Thomas Widmer, ein Tagi-Journalist, sagst du, ich bin ein Journalist, sagst du, ich bin ein Reporter?

301

Ich sage immer, ich arbeite momentan beim Tagi, bin Journalist.

302

303 Bist du hauptsächlich Journalist?

304

Ja.

305

306 Nicht Tagi-Journalist? Zum Beispiel, gewisse würden ja das als Identifikationsmerkmal nennen. Sie sagen, ich bin Kulturjournalist und arbeite beim Tagi, oder so.

307

Ja, ich würde es jetzt auch so sagen. Ich bin Journalist und arbeite beim Tagi, ja, oder im Moment. Aber ich finde, es hat eine Generation von Tagi-Journalisten gegeben, in der NZZ ist das heute noch viel mehr so, wo du dich eingerichtet hast. Nach dem Studium bist du dort hin. Vielleicht hast du das Volo dort gemacht und bist geblieben bis zur Pensionierung. Du hast dich intern verändern können, du bist vielleicht mal ins Ausland für drei Jahre oder zehn Jahre. Du bist mal Chef gewesen dort und so. Und ich bin ja mein eigener Unternehmer. Ich bin eher ein Journalist, den es oft gibt, der alle fünf Jahre irgendwo anders ist. Und dann musst du wieder frisch anfangen. Und drum, zuerst bin ich eigentlich meine eigene Marke, eigentlich. Ich stehe für mich, ich probiere, mich selber zu verkaufen. Und im Moment bin ich beim Tagi. Und beim Tagi fühle ich mich eigentlich recht gut. Ich mag den Tagi. Aber ich bin Journalist. Im Moment bin ich beim Tagi. Ich finde, ein Journalist ist wirklich ein Impresario seiner selbst.

308

309 Also allgemein, du hast das Gefühl, alle Journalisten oder die meisten sind primär Journalisten und dann Schreibende für ein gewisses Blatt?

310

Das weiss ich nicht. Ich habe das Gefühl, gerade beim Tagi ist, traditionellerweise haben viele Leute genau ein anderes Bewusstsein, sie sind Tagi. Sie sind der Tagi, sie sind ein Teil vom Tagi. Das ist vielleicht einfach, aber ich meine das nicht wertend, ein älteres Bewusstsein, welches sich zersetzt. Denn der Tagi kann das nicht mehr bieten. Der Tagi kann dir heute nicht mehr bieten, dass du dort beginnen kannst mit 25, und dann bist du bis 60 dort. Du musst damit rechnen, dass du irgendwann rausgeworfen wirst, also, dass dein Ressort aufgelöst wird, oder dass du nicht genuegt, oder irgendetwas. Es hat auch weniger Kapazität, die weniger guten Leute mitzuschleppen. Sogar bei der NZZ siehst du Anzeichen von einer Dynamisierung, also von Leuten, die gehen müssen. Also, ich bin jetzt eindeutig schon, da ich nicht in einer solchen traditionellen Maschine sozialisiert worden bin, beruflich, ist mir das schon fremd, aber ohne jede, ohne mich über diese Leute in irgend einer Form qualitativ zu äussern. Ich finde, es gibt diesen Schlag auch von Menschen, welche

ganz fest... es gibt ja beim Tagi das Wort Tagianer. Er ist ein Tagianer. Ich bin kein Tagianer. Aber wiederum, das heisst, das darf nicht so rauskommen. Ich bin gerne beim Tagi. Ich arbeite dort, ich, es macht Spass. Aber ich bin kein Tagianer. Tagianer heisst Planetar. Das ist wie ein Marsianer. Ich bin nicht...

311

312 Aber du bist Journalist, und du arbeitest nicht als Journalist? Was wuerdest du jetzt sagen.

313

Ja sicher, ja. Schau, der Journalist ist wie ein Samurai, im alten Japan, oder ein Revolverheld. Du bist the fastest Gun, ja nicht gerade, aber du bist einfach, man kann mich anheuern. Ich gehe nicht ueberall hin, ich gehe nicht zu einem boesen Rancher, der die Menschen terrorisiert, mit meinem Status als Revolverheld. Aber letztlich sind wir halt Guns, oder, wir sind wie Angeheuerte, die manchmal... Es ist auch interessant, dass dann manchmal wieder die gleichen Formationen, jetzt zum Beispiel im Tagi, dann bildet sich wieder so ein Cluster, wo ich schon ueber weite Strecken, im Facts und in der Weltwoche sehe, so der A.D., R. ist beim Facts gewesen, den kenne ich von dort. Das sind viele Leute. Die muss ich jetzt nicht alle aufzaehlen, aber. Und es hat ein wenig etwas, es kommt mir wirklich vor, wie im Remake vom Kurosavafilm, die sieben Samurai. Kennst du? Es gibt es auch als Westernversion, mit (...) oder, denn die werden von allen mexikanischen Ranchern angeheuert, ihre Stadt zu verteidigen, sieben Revolverhelden. Es kommt mir so vor. Es ist ein romantisches Bild, aber ich komme mir wirklich vor wie, meine Tastatur ist meine Pistole. Und wenn ich Buecher lese, dann heisst das irgendwie quasi, meine Waffen oelen. Ich muss darueber schreiben. Das ist so ein wenig das Bild. Und das ist sehr Kleingewerbe. Und das ist antgewerkschaftlich. Du bist einfach, du bist dein eigener, es geht darum, dass du schnell schiessen kannst, wenn es sein muss.

314

315 Das wuerde eigentlich gegen so eine Organisation gegen das Management sprechen?

316

Wieso, also wie gegen eine Organisation?

317

318 Ein journalistischer Zusammenschluss

319

Du meinst gewerkschaftlich?

320

321 Ja, wo man sich einfach gegen die Kuerzung im Tagi...

322

Ja, weisst du, ich meine, gewerkschaftliche Sachen im Journalismus, lies mal Meinenberger, was er gemeint hat. Das ist ein Linker gewesen und hat immer beschrieben, wie das nicht funktionieren kann, nicht funktioniert, weil einfach die Interessen, es ist wirklich jeder letztlich, vor dem Leser, vor dem Artikel ist jeder ein Einzelner. Den wenigsten Leuten gelingt es, sich Jahre lang auf einer Redaktion zu verstecken in Gemeinschaftsarbeit. Aber es gibt solche Leute. Du hast immer ein wenig Projekte, und dort ein wenig, und dann dort wieder eine Beilage, und so, aber die meisten Journalisten treten einzeln raus. Das ist wie, ja nein, es ist wirklich, du trittst in Einzelform, nicht vor deinen Schoepfer, sondern vor deinen Leser. Verstehst du, was ich meine?

323

324

325

Ja, ja.

Also, ich glaube nicht an die Gewerk, ich muss wirklich sagen, es hat mich erstaunt, dass man beim Tagi wirklich etwas herausgeholt hat. Denn, vor allem D.S.. Diese Gewerkschaftsleute, die haben genau gewusst, wie man diese unter Druck setzen kann, diese Manager. Die sehr dilettantisch gewesen sind in der Kommunikation, sonst waere es gar nicht so weit gekommen, dass es eine Demo gegeben hat. Aber das ist, glaube ich, der einzige Fall im Schweizer Journalismus, wo irgendetwas geschehen ist. Derjenige, welcher die lauteste Klappe hat bei den Protesten, ist meistens der naechste Chefredaktor, im Idealfall.

326

327 Noch eine letzte Frage: Alte und Junge. Unterscheiden sie sich deiner Meinung nach?

328

Die Jungen haben es wahnsinnig viel schwerer. Ich zaehle mich auch zu den Alten, und ich finde, die Alten haben noch geregelte Zeiten erlebt, in denen man an das Wachstum geglaubt hat. Sie haben auch die Moeglichkeit gehabt, sich auszuprobieren und ihre Persoenlichkeit zu entwickeln im Schreiben. Die Jungen haben es viel schwerer. Erstens sitzen die alten noch auf ihren Jobs und geben sie nicht frei, weil es keine neuen Jobs mehr gibt, und die Jungen sind konfrontiert mit (Sweatjobverhaeltnis), mit (...) und all diesem Zeugs, und mit Gratiszeitungen. Und, fuer die Jungen ist es viel schwieriger. Also, die Jungen, ich wuerde nicht in den Journalismus, wenn ich jung waere, allerdings, weil ich das durchschauen wuerde.

329

330 Sind das andere Leute jetzt, welche in den Journalismus gehen, weil die Bedingungen anders sind als frueher?

331

Ja, lustigerweise kommen im Journalismus immer die gleichen Leute, es kommen immer die gleichen Grundtypen. Auch jetzt. Ich meine, ich kenne wirklich eine juengere Frau beim Tagi, die ist geradezu ruehrend alt links. Die koennte auch 60 sein, vom Groove her. Dann gibt es aber auch alte Typen, welche sackzynische Typen sind, und nur an sich denken. Ein Grundtypus, sie sind bestimmt ein wenig mehr, also, es sind einfach die Haerten mehr gewaehlt. Was es nicht mehr gibt, ist der hallo-hier-bin-ich-arbeite-jetzt-mal-hier-ein-bisschen-Reinschlendertyp. Weisst du, das hat es frueher mehr gegeben. Frueher ist dann wirklich, also, du hast schon ein wenig muessen, aber ich habe jetzt nicht einen riesen Aufwand betreiben muessen. Den einen Job hat man mir fast nachgeworfen. Als ich zur Berner Zeitung gegangen bin, das ist ein Topprodukt gewesen von einem Typ, welcher nicht hat 100 Prozent arbeiten wollen. Und bei der BZ hat er nur 50. Und dann hat er gewusst, ich bin da bei der Unizeitung, und so. Dann fragt man doch den. Das ist easy gewesen. Nix Praktikum und nix Ellbogen, einfach hineinrutschen, ein wenig machen. Und das ist brutal vorbei. Aber rein charakterlich, gut, man wuerde ja erwarten, dann muesste es mehr Ehrgeizige geben, oder mehr Zielgerichtete. Mir tun diese einfach leid. Die haben es einfach viel schwerer. Aber das ist mehr eine emotionale Antwort, das ist keine Deskription. Sie muessen bestimmt laenger warten, bis sie einen befriedigenden Job haben. Sie sind a priori mit der Depression konfrontiert, welche wir erst jetzt, wir haben das andere gekannt. Ich weiss noch, im ersten Jahr beim Facts hat es noch irgendwie, beim Weihnachtessen hat noch jeder 7000 Franken Bonus bekommen. Heute musst du froh sein, dass sie dir am Weihnachtessen nicht sagen, sie

- ziehen dir einen Fuenftel deines Lohnes ab, weil sie zu wenig Geld haben. Das sind radikale Veraenderungen.
- 332 Und gibt es auf der Redaktion vielleicht solche Alt-Jung-Konflikte. Generationenkonflikte. Leute, welche sich einen
333 anderen Journalismus gewohnt sind. Leute, welche durch die Rekrutierung, welche vielleicht anders stattfindet, sich
334 unterscheiden?
- Nein, ich finde wirklich, der Konflikt ist nicht zwischen Alt und Jung. Der Konflikt ist zwischen diesen zwei Gruppen, welche ich genannt habe. Allerdings ist das jetzt auch ein wenig Tagi. Ein Stueck weit weiss ich es von anderen Zeitungen auch. Aber da muss ich ein wenig vorsichtig sein. Bei uns liegt es nicht an Alt-Jung. Es hat zum Beispiel den G. Du kannst ja das vielleicht als G oder so, Georg kannst du ihn ja nennen. Das ist ein extrem junger Typ gewesen, welcher ein ganz klassischer Politjournalist gewesen ist. Der ist so quasi mit den alten Politjournalisten gut ausgekommen, weil er auf ihre, in ihrer Art getickt hat. Aber M, du kannst ihn Moritz nennen, ist ein Typ, welcher extrem jung ist, aber tickt wie eine Boulevardgurke. Das ist wirklich mehr, es ist mehr dieser Gegensatz zwischen den Genres, von denen ich am Anfang erzahlt habe, welche wirklich starke Konflikte generiert. Gut, es gibt manchmal, es gibt eine Gruppe Alte, so ein wenig die Altlinken, die sind zum Teil auch ein wenig nostalgisch und ein wenig feindlich gegenueber allen Veraenderungen. Aber das hat dann wieder mit dieser Gruppe zu tun. Diese tendieren natuerlich sicher zur Gruppe eins. Diese glaubt an das Politische. Sie machen es zwar laengst nicht mehr, aber eigentlich glauben sie an das Schweinereien-Nachweisen. Machen tun es die wenigsten von ihnen. Also ich weiss nicht, wann N. R. von der BAZ das letzte Mal eine Schweinerei nachgewiesen hat, vermutlich 1992 etwa.
- 335 Und so ein wenig der Duenkel gegenueber Gratiszeitungen und so, das sind keine richtigen Journalisten, die Jungen?
336 Ja, das gibt es heftig. Das ist dann natuerlich naturgemaess bei diesen Politischen ganz, ganz hoch. Ich habe diesen
337 ueberhaupt nicht. Ich finde, das sind meine Kollegen. Und ich amuesiere mich auch mit denen. Und ich finde es auch interessant, was sie machen. Und andere, die ich kenne, denen geht es auch so. Aber die Gratisjournalisten, gut, ein Stueck weit hat es etwas. Es kommen Junge, und die muessen das lernen und so, aber Duenkel, ja, es gibt schon solche, welche Duenkel haben, ja. Aber es ist oft auch weniger auf der menschlichen Ebene als vom Tagi zu den Gratiszeitungen, nicht unbedingt vom Tagi-Journalist zum Gratiszeitungsmenschen. Dort eher in zweiter (Handlung). Aber die Hierarchie der Blaetter ist bestimmt stark. Ich meine, ich weiss noch, als das Facts gegrundet worden ist, die haben dermassen auf uns runtergeschaut vom Tagi. Diejenigen von der Sonntagszeitung sind gluecklich gewesen. Als diese gegrundet wurde, haben sie auf diese heruntergeschaut. Das sind diese spezifisch konzerninternen Phaenomene. Ich meine, du musst schauen, das schlimmste fuer den alten Tagi-Journalist ist nicht, dass es andere Publikationen gibt, sondern dass die anderen Publikationen erfolgreich sind. Das ist das, was weh tut. Du bist beim Flaggschiff, aber eigentlich ist es keines mehr.
- 338 Hast du an die Zwanzig-Minuten-Gruendung gedacht?
339 Ja nein, ich denke jetzt eher an Zeitschriften, oder an Sonntagszeitungen. Ich meine, das ist das, was sie irritiert, dass die
340 Annabelle Gewinn schreibt, welche ein sogenanntes Frauenheftchen ist. Aber du, der du so nahe beim Bundesrat bist, und so kritisch und so links, du schreibst keinen Gewinn. Du bist eigentlich letztlich, und das laesst keinen kuehl, du bist ein Versager. Das tut weh.
- 341 Ja, aber das kann man ja differenzieren. Die Annabelle hat viel mehr Werbeanteil.
342 Man kann es immer differenzieren, aber die Tatsache ist, der Tagi ist nicht rentabel im Moment.
343
344
- 345 Ich habe gedacht, es gaebe noch mehr solche Alt-Jung-Konflikte, dass man so, dass die Alten finden, die jungen Journalisten sind keine echten Journalisten.
- 346 Nein, die Alten haben doch wahnsinnig Freude an den jungen Volos, welche so ticken wie sie. Dann gibt es aber junge Volos, welche nicht so ticken wie sie. Und diese finden sie schlimm. Aber es gibt auch junge Volos, welche so ticken wie sie, und Alte schlimm finden, welche nicht so ticken wie sie. Ich finde, den Alt-Jung-Konflikt sehe ich nicht so. Ich sehe einfach, dass es die Jungen schwer haben, das habe ich gesagt. Aber das ist nicht unbedingt ein Konflikt.
- 347 Und was ist jung deiner Meinung nach?
348 Was ist jung? Ich wuerde sagen, bis 35 etwa. Ich meine, jung ist, viele haben ja studiert. Also, Studium plus eine gewisse
349 Anfangszeit.

P12: DORIS

Path: C:\Dokumente und Einstellungen\Annette Müller\Eigene Dateien\DissWin...\Doris.rtf
Media: RICHTEXT

Printed: 2010-05-24T14:47:49
By: Super

From HU: backup of Dissprojekt ohne Codes
HU-Path: [C:\Dokumente und Einstellungen\Annette M...\backup of Dissprojekt ohne Codes.hpr6]

Codes: 0

Memos: 0

Quotations: 44

Families: Viel Berufserfahrung
Viel Berufserfahrung

Comment: <none>

- 001 Mich wuerde wunder nehmen, wenn wir vorher von den Buchhaltern gesprochen haben, wie du das analog sehen wuerdest? Was sind so die Beschreibungen oder was sind so die Charaktereigenschaften, Persoenlichkeitseigenschaften, wie ist die Erscheinungsweise vom Journalisten gemeinhin in deiner Wahrnehmung? Es geht mir nicht um den Stereotypen oder ein Ideal vom besten aller moeglichen Journalisten oder so, sondern wie sind sie tatsaechlich?
- 002 Du moechtest also beides, die Klischees und die Realitaet?
- 003
- 004 Nur die Realitaet. Wie du sie siehst.
- 005 Nur die Realitaet.
- 006
- 007 Du darfst gern verallgemeinern. Wir kommen nachher noch dazu, das ein wenig differenzierter anzuschauen. Wenn du etwas siehst, von dem du findest, das ist allen gemeinsam, dann wuerde mich das jetzt eigentlich interessieren.
- 008 Von den Kompetenzen her finde ich das gut zuhoeren koennen. Es ist noch schwierig, ob es dann wirklich so ist. Aber ich glaube schon, dass das so eine Grundkompetenz ist. Und dann auch die richtigen Fragen stellen zu koennen. Kritisch hinterfragen und moeglichst nicht vereinnahmbar sein. So ein wenig wissen, dass man als Journalist sich in seinem Beruf eben irgendwie auch, sich selber positionieren koennen im ganzen Geflecht von politischen und wirtschaftlichen Interessensdruecken, weil du ja als vierte Gewalt gern vereinnahmt wirst, und das sollte, ich merke es schon jetzt, ich spreche natuerlich sehr in den, was ich eigentlich erwarte und was in der Realitaet nicht unbedingt zutrifft. Ich gehe aber davon aus, dass sich Journalisten dessen bewusst sind, dass sie auch probieren, sich abzugrenzen und gut vorzubereiten, dass sie gefeit sind gegen so Vereinnahmungen.
- 009
- 010 Ist das etwas, was man als Eigenschaft mitbringt?
- 011 Ja. Ich glaube.
- 012
- 013 Oder die man im Beruf drin entwickelt? Ist es eine Persoenlichkeitseigenschaft?
- 014 Ich wuerde eher sagen, das bringt man schon mit. Man kann es so ein wenig verfeinern und verbessern, dass man das im Lauf mit der Erfahrung auch lernt, wie man sich abgrenzt, aber man muss von Anfang an schon ein wenig das Bewusstsein haben, duenkt es mich, oder so eigenstaendig... Aber es ist schwierig, das ist eine These. Ich kann es nicht wirklich beurteilen, ob das die Leute wirklich eher mitbringen.
- 015
- 016 Eigenstaendigkeit, wie eine Art eine Eigenschaft, die du ...
- 017 Ja.
- 018
- 019 Oder so das ... versuche dem noch so ein wenig ...?
- 020 Man muss vielleicht noch sagen ... also man muss einfach eine Neugier haben fuer das, was passiert. Man muss offen sein und zugleich muss man ja lernen, das was passiert einzuordnen oder was die Leute sagen. Neugier allein genuegt nicht. Das sollte einem eigentlich auch von Anfang an bewusst sein, dass man nicht einfach nur fragt und fragt, sondern dann eben bei der Synthese oder wenn man dann irgendwie in einen Artikel giesst, dass man ja grosse Selbstreflexionsfaehigkeit haben muss. Doch mich duenkt, viele Journalisten, die ich kenne, haben das eigentlich, finde ich. Aber das Klischee ist natuerlich so: Die fragen nicht nach, die schreiben nur einfach das, was diese erzaehlt haben. Aber es kommt darauf an, auf welcher Ebene die Journalisten arbeiten. Wenn sie stark unter Druck sind, vielleicht bei den Gratisblaettern, und gerade einen Text liefern muessen, fragen sie nicht kritisch nach. Es wuerde Zeit verbrauchen. Ich wuerde sagen, bei der NZZ, wo man wirklich Qualitaetslabels pflegen muss, muss man sich schon darum bemuehen. Dort ist klar, dass man es macht. Im Selbstverstaendnis bei den NZZ-Journalisten nehme ich das so wahr im Alltag.
- 021
- 022 Die Selbstreflexionsgabe, das sich Hinterfragen, den Standpunkt finden, den eigenen, was hat das mit Qualitaet zu tun? Du bringst das jetzt in einen Zusammenhang.
- 023 Ja dass man eben etwas einordnen und sachlich kommentieren kann. Dass man dadurch auch sich breit informiert und auch telefoniert und Sachen erfragt, die man dann gar nicht unbedingt in den Artikel hineinschreibt, sondern die man fuer sich braucht, um das Wissen zu verbreitern und zu vergroessern, dass man mehr durchblickt, worum es eigentlich geht. Das Ziel waere eben, das einordnen zu koennen in einer unabhängigen kommentatorischen Meinung. Weil wir ja auch Meinungsblatt sein und auch kommentieren muessen, gehe ich auch heute, bei dieser PK ueberlege ich, wenn ich es in einen groesseren Zusammenhang stellen muesste, was wuerde ich dann dazu sagen. Wie hast du gesagt? Man muss im Hinblick auf Einordnung recherchieren. Und nicht einfach nur abbilden, was gesagt wird.
- 024
- 025 Aber wuerdest du sagen, Gratiszeitungsjournalisten haben das weniger und NZZ-Journalisten gemeinhin oder einer, der fuer Qualitaetsblaetter arbeitet, pflegt ... oder dort wird das ...
- 026 Ich habe einfach das Gefuehl, es ist einfacher fuer Leute, die fuer Qualitaetsblaetter arbeiten, diesen Anspruch zu erfuellen oder vielleicht das Interesse. Ich glaube, der Journalist sollte auch, das sollte ein wenig in der Persoenlichkeit liegen, dass er es noch gern macht, irgendwie durchblicken und etwas einordnen koennen oder das Interesse an einer Analyse. Aber nein es ist schon klar, es kommt darauf an, in welchem Journalismusbereich du arbeitest. Wenn du People machst, dann ist das ganz etwas anderes. Dort muss du einfach moeglichst schnell und, ja auch ein bisschen kreativer an das Ganze heran, obwohl das ist ein weiter Begriff.
- 027
- 028 Wenn du vergleichst, aeltere und juengere Journalisten, siehst du da in der Persoenlichkeit der Leute, die in den Journalismus hereinkommen, Journalismus waehlen oder wie sie sich entwickeln in der Zeit im Journalismus drin, siehst du systematische Unterschiede, bei denen du sagen kannst, dort gibt es Generationenunterschiede? Ich meine nicht in der Schreibe oder so, weisst du nicht ...

029 In der Art, wie man die Themen angeht?

030

031 Nein, eben nicht. Eher die Art, wie die Leute sind. Die Leute an sich, nicht in Bezug auf das, was sie machen.

032 Also sie sind selbstbewusster.

033

034 Die Juengeren?

035 Die Juengeren sind selbstbewusster. Aha, nicht als die Aelteren, sondern als wir jung waren, willst du das wissen?

036

037 Ja genau.

038 Sie sind mutiger, habe ich das Gefuehl, und sie sind schneller zufrieden, weil sie halt, auch von den technischen Moeglichkeiten kannst du schneller etwas schoen darstellen und schoen bebildern.

039

040 Schneller zufrieden mit was?

041 Mit ihrem Werk. Ich weiss nicht, wie es bei dir ist. Nein aber, sie sind, also ich finde, man kann es nicht verallgemeinern, es ist schon noch schwierig. Es ist sehr unterschiedlich, und ich moechte es eigentlich nicht pauschalisieren. Aber vielleicht so die Richtung, dass ich jetzt viel mehr Junge kennen gelernt habe, die recht selbstbewusst auch grad schreiben. Aber zugleich sind sie auch vorsichtig. Sie wissen auch, dass die Instrumentalisierungsgefahr vorhanden ist, und sie fragen auch, wie muss ich vorgehen bei einer Recherche? Also doch eine gewisse Sensibilisierung auf das stelle ich auch fest. Dass sie nicht einfach nur rennen und schreiben, also auch eine gewisse Vorsicht. Und dann, das ist halt auch typenunabhaengig, es hat jene, also typenabhaengig. Es gibt die, welche die grossen Zusammenhaenge interessieren, welche die Analysen wollen, die ich vielleicht auch suche, und es gibt jene, welche gern halt mir jemandem so ein bisschen schwatzen und das Menschliche, infotainmentmaessig, wo man nicht so tief hinunter gehen muss, wo man, doch schon auf dieser Ebene, aber wo man nicht noch die gesamte Welt damit erklaren muss. Aber das ist dann wirklich eine Interessensfrage von den einzelnen.

042

043 Wenn du den Unterschied noch etwas naecher beleuchtest, sind das dann andere Menschen, die sich fuer das eine oder fuer das andere entscheiden? Also fuer die eine Art Journalismus gesameinordnend oder fuer die andere, mehr so den zwischenmenschlichen Tiefgang? Wenn du jemandem auf dem Korridor begegnest, kannst du gleich sagen, das ist jemand so oder so?

044 Nein, das kann ich nicht sagen. Ich weiss es nicht. Das kann man nicht so ... also das ist noch schwierig, das festzumachen. Man erkennt das erst im Lauf der Zeit, was ihn wirklich interessiert und warum er es macht und wo seine Staerken sind. Was man bei den Jungen noch sagen muesste, einfach Offenheit auch in Bezug auf die elektronischen Moeglichkeiten. Also das ist halt wirklich die Computergeneration, die eben auch schnell ... also irgendwie keine Beruehrungspunkte hat ... aehm keine Aengste hat zu googlen, die sich gut im Netz auskennen. Das ist auch ein Vorteil.

045

046 Ist das etwas, was man automatisch mitbekommt oder ist es etwas, was typisch ist fuer junge Journalisten?

047 Ich glaube, das haben alle jungen.

048

049 Wenn du dir ueberlegst, wer wird Journalist, frueher und heute? Gibt es fuer dich da systematische Unterschiede? Also welche Leute diesen Beruf ueberhaupt suchen unter all den anderen Berufen, die man auch noch waehlen koennte?

050 Das Uebergreifende ist ja die Neugier. Dass man die Phaenomene rundherum, dass das einen fesselt. Man will sich irgendwie damit befassen. Offenheit. Auch Menschen gern haben, sich hineindenken in anderes. Es ist alles eigentlich nicht zeitabhaengig. Das ist wie eine Grundkonstante. Also das waere fast die erste Frage. Das zieht sich durch. Das gehoert zu diesem Beruf. Und dass man auch von sich selbst wie abstrahieren kann, dass man auch zuhoeren und etwas aufnehmen kann, ohne dass man direkt das auch erlebt hat, was dann ein wenig zu Unabhaengigkeit fuehrt, fuehren sollte. Was vielleicht bei den Jungen ist, man ist so in der grossen Welt dann. Wenn man Journalist ist. Dann hat man Kontakt zu interessanten Leuten, zum Jetset, zu wichtigen Leuten, und das macht einen vielleicht auch wichtig. Obwohl ich jetzt ... also wenn ich so schaue im aelteren Bekanntenkreis, doch es ist eben auf eine Art schon auch eine Triebfeder, dass es einen so ein wenig mit Genugtuung erfuellt, wenn man mit wichtigen Leuten sprechen kann. Aber das muss nicht nur negativ sein. Ich sage jeweils, ich muss fast keine Weiterbildung machen, weil ich die Moeglichkeit habe, mit so vielen kompetenten Leuten zu sprechen, die so viel wissen, viel mehr als ich. Und das ist einfach total interessant. Das bringt mich selber weiter im Leben. Aber nicht weil die bekannt sind oder weil es laessig ist, wenn man sagen kann, ich habe diesen oder jenen getroffen. Aber bei den Jungen, die noch mehr um Anerkennung buhlen muessen, ist es vielleicht wichtiger. Aber ich bin echt nicht sicher. Jene, die ich kennen gelernt habe, eigentlich nicht einmal. Die sind noch recht pragmatisch. Fuer die ist es auch einfach ein Job.

051

052 Fuehrt das denn auch ein bisschen zu einer Selbstueberschaetzung? Weissst du, so man ist unter wichtigen Leuten, also ist man ja selbst auch wichtig.

053 Ich kenne persoendlich keine solchen Leute. Aber es koennte sein.

054

055 Es koennte ja so ein wenig etwas Korrumptierendes an sich haben, wenn man als junger Schnoesel schon mit Bundesraete und weiss der Kuckuck was verkehrt, sozusagen, und dann etwas bewirken kann, was die Leute stresst oder beeinflusst. Ist das ein Faktor, der die Leute veraendert, wenn sie sich im Journalismus drin befinden?

056 Nein, ich glaube es echt nicht. In meinem direkten Bekanntenkreis stelle ich das nicht fest. Und auch bei den Jungen. Ich finde, die sind eben zum Teil zu bewundern, wie sie das irgendwie handhaben. Sie kommen neu in dieses Feld. Ich glaube, weil sie doch schon etwas mitbringen, irgend eine Faehigkeit zur Selbstreflektion und zum Distanz Nehmen, das wuerde meine These stuetzen, dass eben nicht die Gefahr besteht, aber sie.... Ich habe nicht das Gefuehl, dass es wirklich passiert.

- Ausser wenn ich an die Weltwoche denke. Aber die kenne ich irgendwie nicht. Das ist dann auch ein wenig ein Klischee, welches ich von der Weltwoche habe. Beim K. wahrscheinlich schon.
- 057
- 058 Dass diese zu stark motiviert sind, mit den Mächtigen zu tun zu haben?
- 059 Genau. Mich duenkt auch, die Schreiber, welche die Attacken gemacht haben auf Frauenhandel, Sozialhilfe und so, dass die sich auch massiv ueberschaetzen. Doch, man muesste eigentlich ... je nach Bereich schon. Doch ich muesste sagen, dass es das gibt.
- 060
- 061 Wenn wir noch die Faehigkeit zur Distanznahme anschauen. Kann das auch etwas Negatives haben, das Distanzierte, als vielleicht auch Persoenlichkeitsfaktor, welche die Journalisten haben?
- 062 Ja, dass man vielleicht doch zu wenig nah herangeht. Dass man sich nicht getraut, so wallraffmaessig zu arbeiten oder vielleicht mehr Schreibtschtaeter bleibt. Obwohl, nein, ich glaube, eben der wirkliche Herzblutjournalist will hinaus und will zur Basis und mit den Leuten sprechen und schauen, was dort passiert. Der will ins Kriegsgebiet und so.
- 063
- 064 Aber eigentlich ist es ja ein spannendes Spannungsfeld, so das in etwas Hineintauchen und gleichzeitig distanziert zu bleiben. Wenn man annimmt, dass Journalisten eher so ein wenig distanzierte Menschen sind, was kann das fuer den Journalismus fuer Konsequenzen haben? Ist das gut so, dass es so ist? Muss es so sein?
- 065 Was im Journalismus halt noch, das muesste man vielleicht auch noch einbringen... Es gibt ja immer noch die Strategie von einer uebergeordneten Redaktion, die Forderungen stellt, wie Journalismus in ihrem Blatt funktionieren muss. Dort faellt eigentlich der Entscheid. Wenn jemand Distanznahme schaezt, also nicht das sich voellig vereinnahmen lassen, koennte er auch zu einem Hilfswerk, abgesehen davon, wenn er dort die Gesellschaft veraendern will. Aber dann wuerde er eher probieren, bei einer NZZ zu arbeiten. Der Markt schafft ja auch ein Angebot. Es gibt Medien, welche diese Distanznahme per definitionem eigentlich nicht wollen, die wollen, dass es moeglichst ungefiltert, drastisch, dramatisch herueberkommt und so beschrieben wird, ohne Einordnung. Das kann man auch nicht so ueber einen Leist schlagen. Es sind wahrscheinlich auch jene Gruppen von Journalisten, bei welchen die Naehel dann doch noch mehr im Vordergrund steht als die Distanznahme, also beim Schreiben. Sie muessen ja auch Distanz haben, damit sie ueberhaupt schreiben koennen, aber die dieser Filter eigentlich nicht interessiert. Ich differenziere ja schon viel zu viel.
- 066
- 067 Ich habe jetzt ja auch in die Tiefe gefragt. Aber kommen wir vielleicht einmal zur Differenzierung allgemein. Wenn du den gesamten Haufen der Schweizer Pressejournalisten nimmst und sie dir in deinem mentalen Geist vorstellst, erkennst du irgendwelche Gruppen da drin in Bezug auf die Persoenlichkeit, wo du findest, vom gesamten Voelkchen der Journalisten, die so und so sind, kann man sagen, diese Art von Journalisten die sind ein wenig so und so?
- 068 Also wie so Untergruppen von Journalisten?
- 069
- 070 Ja. Aber nicht primaer... Ja klar, es gibt irgendwie Tagesjournalisten und Wochenjournalisten. Ausser du wuerdest finden, diese unterscheiden sich gerade speziell.
- 071 Nein, das glaube ich nicht.
- 072
- 073 Mehr so, wo du findest, von der Art her, was das fuer Leute sind, die das und das machen?
- 074 Doch da gibt es grosse Unterschiede. Polizei- und Gerichtsberichterstatter zum Beispiel muessen so ein wenig das Sex- und Crime-Interesse haben. Die muessen einen gewissen Voyeurismus haben. Den muessen sie schon mal mitbringen, die Lust am Abgruendigen der menschlichen Seele und so. Und auch das immer wieder davon fasziniert Sein, das meine ich nicht unbedingt negativ, die muessen gefesselt sein von dem. Die muessen viel Sitzleder haben. Sie muessen noch viel mehr zuhoeren, denn sie sitzen stundenlang in den Gerichtsverhandlungen und bilden das dann ab. Ich finde, die muessen eigentlich keine grosse Distanznahme machen. Sie haben ja schon alles auf dem Tablett serviert.
- 075
- 076 Auf dem Tablett serviert. Heisst das, sie sind vielleicht auch ein wenig recherchefaul?
- 077 Nein nicht einmal. Das waere eigentlich unfair. Aber sie haben eben durch die Art, wie die Gerichtsberichterstattung funktioniert, haben sie schon das ganze Material. Sie haben die Anklageschrift, sie haben die Verteidigung. Sie haben den Angeklagten. Also es ist das ganze Set. Da muessen sie gar nicht mehr gross herumtelefonieren. Ausser wenn es vor Bundesgericht kommt. Aber dann ist es wie nicht mehr der Fall von den Frontleuten, an der Polizeifront.
- 078
- 079 Und die Lust an Sex and Crime? Glaubst du, dass die anderen Journalisten das weniger haben?
- 080 Ja. Ich gehe da von mir aus. Uebrigens bei den Polizeiberichterstattern muss man fairerweise sagen, sind ja auch die Katastrophen. Das ist ja nicht ... Die muessen dann ja wirklich an Ort des Geschehens und sind dann auch unter Druck. Das ist auch ein Teil des Berufs, schnell ohne grosse Einordnung einfach vermelden, was passiert ist und was sagt der Polizist oder der Polizeichef oder so. Ich glaube, es gibt eine andere Gruppe von Journalisten, die anders funktioniert. Aber gut, ich gehe von mir aus. Das ist vielleicht ein bisschen bloed?
- 081
- 082 Nein.
- 083 Ich tue mich natuerlich mit jenen zusammen, die auch so sind wie ich. Ich bin total froh, dass ich nicht Polizeiberichterstatterin sein muss. Auch beim Lokalen wollte ich nie an die Unfallstellen gehen. Wenn ein Flugzeug abstuerzt, dort zuvorderst sein ...
- 084
- 085 Warum denn nicht?
- 086 Weil ich ein Gaeaeppi bin.
- 087

088 Was ist ein Gaeæggi?

089 Ich habe Muehe damit, Brutalitaet anzuschauen. Das hat zu tun mit meiner Freude an der Distanznahme. Ich habe einfach nicht gern... Ja und ich habe auch etwas, vielleicht so den Voyeurismus, die Lust am... Es muss ja auch eine gewisse Lust sein an den Katastrophen. Das beklemmt mich irgendwie, wenn ich das im Detail anschauen muss als Berichterstatter. Dann wuerde ich eher die Seite wechseln wollen in einem solchen Fall und helfen, die Verletzten versorgen oder irgendwie eine sinnvolle Taetigkeit machen, aber nicht einfach schauen, oh jetzt stirbt er, oder so.

090

091 Wie wuerdest du denn die Gruppe nennen, in der du dich befindest? Und ist diese Gruppe der Rest? Jene die nicht Polizeiberichterstatter sind?

092 Nein, da gibt es natuerlich so die Feuilletonleute, das waere dann das andere Extrem, die dann Sex and Crime literarisch verarbeiten und als Kunstform behandeln, als Theaterstueck und so, und dann die Kunst bewerten oder die Art und Weise, wie man den Stoff, den gleich schlimmen Stoff kuenstlerisch umsetzt, und darueber berichtet man dann ueber diese Produkte. Diese Gruppe, die muessen einfach sehr intellektuell sein, wirklich noch mehr analysieren und abstrahieren koennen, so vom Blutboden, die muessen sehr gebildet sein. Intellektuell ist das vielleicht auch ein wenig negativ. Ich meine es nicht nur so. Sie muessen einfach vertraut sein mit Kunst, der Frage, was ist Kunst und der ganzen Kunstgeschichte und so. Diese muessen... Was muessen sie mitbringen?

093

094 Oder was bringen sie mit? Das ist eigentlich die Frage.

095 Was bringen sie mit? Reflektionsfaehigkeit, einordnen koennen, Sachwissen, Belesenheit, Erfahrung, Kompetenz, einfach in diesem Feld. Und dazwischen sind dann die, ich sage mal, Normalen, also jene, welche Ereignisse aus Politik und Wirtschaft und woem Gerichtsfall oder Versicherungsfall, Wirtschaftsfall, und dann kommen eben die verschiedenen hohen Anspruchsniveau. Diese muessen sehr allgemein gebildet sein. Von den Faehigkeiten her muessen sie ein breites Wissen haben. Sie muessen hinschauen koennen. Vielleicht wiederhole ich mich jetzt. Und trotzdem muessen sie Erfahrung sammeln koennen beim einordnen Koennen. Fragen stellen koennen, die richtigen Leute kennen, denen man die Fragen stellen kann. Aber sie muessen sie nicht unbedingt selbst beantworten, sondern sie muessen wissen, wo die Leute sind, die da noch ein wenig Speck an den Knochen geben. Und so Synthesen machen von Expertenmeinungen, Geschehen und das irgendwie in einer verstaendlichen Form, die nicht unbedingt abgehoben ist, wiedergeben.

096

097 Du hast nun wie so drei Kategorien genannt. Du hast gesagt, die sind zwischendrin. Stellst du dir im Eigentlichen wie eine Achse vor, wo du diese Anordnest? Oder was waere dann ...

098 Die Bundarchitektur...

099

100 Oder was ist das Kontinuum, welches dahintersteht?

101 Um das einzuordnen?

102

103

104 Ja.
Das ist schon wieder die Lust am Einordnen, wahrscheinlich. Ich weiss es nicht. Eine Achse? Nein eigentlich nicht. Ich sehe so wie die Welt, und da passiert ein Unfall, und dann wird dieser Unfall irgendwie zu einem politischen Fall und einem Verbrechen und einem Gerichtsfall oder Versicherungsfall, Wirtschaftsfall, und dann kommen eben die verschiedenen Kompetenzen, die es braucht, um das irgendwie bearbeiten zu koennen. Leute, die wirtschaftlich Bescheid wissen, muessen es irgendwie einordnen, also muessen es beschreiben. Also die Polizei ist einfach die, die an der Front vorne ist. Dann kommen die Einordnungsinstanzen, und dann gibt es noch die ganz Uebergeordneten. Aber die Basis ist eigentlich die Welt, nicht die verschiedenen Gruppen, die parat stehen, bis etwas passiert.

105

106 Du wuerdest in diesem Fall sagen, die Polizeileute sind so wie die ersten, die kommen. Und wenn der Fall weiterdreht, dann kommt so die zweite Gruppe und ganz ganz am Schluss kommt dann ... Das waere dann ein zeitliches Kontinuum.

107 Ja.

108

109 Versuchen wir noch einmal einen anderen Ansatz. Wenn du dir eine Kantine vorstellst, in der ganz viele Journalisten sitzen. Erkennst du so Grueppchen, von Leuten, die immer zusammensitzen, die gewisse Gemeinsamkeiten haben, oder die sich vielleicht auch aeusserlich aehnlich sind und sich abheben von anderen Grueppchen?

110 Ich war einmal beim Tagi in der Kantine. Dort waren vor allem einfach die Ressorts zusammen. Aber das ist vielleicht schon in diesem Zusammenhang zu sehen. Jene, die die kuenstlerische Verarbeitung eines Ereignisses machen, koennen zusammen besser reden als der Feuilletonmensch mit dem Polizeiberichterstatter. Diese Durchmischung sieht man weniger. Egal wie man diese Einordnung macht. Es gibt schon die Gruppen, also die Online-Leute, aber die sind ja nicht das Thema, die sind auch immer ...

111

112 Die sind deiner Meinung nach auch ein gesondertes Grueppchen?

113 Nein die sind einfach immer zusammen zu beobachten. Aber das hat zu tun mit ihrer Art, wie sie die Nachrichten verarbeiten. Die sind so zusammengeschweisst, die muessen so eng zusammenarbeiten. Du fragst, wenn ich in der Kantine bin, sieht man irgendwie verschiedene Gruppen an einem Tisch sitzen und erkennt, was das fuer eine Art von Journalisten sind?

114

115 Das muss nicht Ressort sein. Es kann auch... Vielleicht sind es eben alle Gerichtsreporter oder ...

116 Ja. Das ist schon so. Alle tun sich mit ihrem Ressort zusammen. Tendenziell, obwohl ich weniger. Ich gehe gerade heute mit jemandem von der NZZ am Sonntag, der dort Ausland macht. Das gibt es schon auch. Ich wuerde sagen, bei der NZZ gibt es noch oft so eine Durchmischung. So Freundschaften ueber Dossiers hinaus, ueber die Ressorts hinaus.

- 117
118 Gibt es denn unter den Ressorts auch so regelmaessige Konflikte? Jene vom Sport koennen es ueberhaupt nicht mit jenen von der Wirtschaft oder ich weiss nicht was? Man hat gegenseitig so Bilder, wie man halt so ist. Ich meine nicht Auseinandersetzungen, die darum gehen, wie man Berichterstattung macht ueber etwas, sondern mehr so zwischenmenschliche Auseinandersetzungen.
- 119 Schwierig wird es, wenn man sich gegenseitig einmischt. Wenn der Sportchef sagt, jetzt muesse man die gewalttaetigen Jugendlichen... Nein, wenn er zum Beispiel findet, warum braucht es so teure Gefaengnisse fuer ganz Gewalttaetige? Wieso sperrt man die nicht einfach ein und schliesst die Tuer? Dann regt sich die Gerichtsberichterstatteerin vom Ressort Zuerich total auf und findet das unqualifiziert, wenn er so etwas bringt und hat das Gefuehl, er hat keine Ahnung und er liest nicht, was sie schreibt. Und jetzt muss sie eben etwas machen aufgrund der Chefredaktion, weil man findet, das ist doch eine Frage. Man findet dann, die kommen nicht draus. Das ist schon eine Gefahr. Das wird als Einnischung empfunden. Und das zweite ist der Konkurrenzkampf unter den Ressorts und dass zum Beispiel im Ressort Zuerich Leute sind, die Mindervertigkeitskomplexe haben, weil sie das Gefuehl haben, sie sind nicht so wichtig wie das Inland. Das gibt eben dann ... Aber das wird natuerlich schon auch von der Chefredaktion gesteuert, dieses Selbstgefuehl oder Selbstwertgefuehl. Ich weiss nicht, ob das von dem Journalisten genuin kommt, das Konkurrenzgefuehl, aber es ist da. Das ist ein grosses Problem, dieses Konkurrenzgefuehl.
- 120
121 Gibt es so Hierarchien unter den Ressorts?
122 Ja, aber das ist so... Es gibt es. Das gibt es aber es wird auch produziert von den Journalisten selbst. Also die, welche zuvorderst in der Zeitung sind, da hat man das Gefuehl, es sind die wichtigsten, und je weiter hinten je unwichtiger. Aber das ist ja voellig relativ. Man koennte auch sagen, das Feuilleton ist sogar am Schluss. Aber die haben einen eigenen Bund und so. Es wird auch... Ja, also das mit dem Konkurrenzdenken finde ich noch ein Zug bei den Journalisten, der zu beobachten ist. Es ist sehr kompetitiv, dieser Beruf.
- 123
124 Und wie aussert sich das?
125 Dass man prominent platziert sein will. Dass man das Gefuehl hat, wenn man im hintersten Bund ist, hat es kein Gewicht, obwohl das von der Blattarchitektur her ueberhaupt nicht stimmt. Die wichtigste Seite ist ja zuhinterst, Opinion, Meinung und Kommentare. Aber trotzdem, man will moeglichst prominent wahrgenommen werden. Auch wenn... sogar in einer Kuerzelzeitung wie der NZZ war das vorher schon so. Auch wenn ganz viele Leser das Kuerzel gar nicht erkennen, haben viele Journalisten... moechten mit ihrem Kuerzel prominent kommen, weit vorne, weit oben, grosser Titel, am liebsten mit Bild. Und sonst haben sie das Gefuehl, wird es zu wenig estimiert.
- 126
127 Ist es auch so?
128 Innerhalb der Redaktionen ist es halt dummerweise so. Ich glaube auch unter Kollegen hat es irgendwie einen Stellenwert. Auch von der Chefredaktion her wahrscheinlich auch. Leider. Also ich selber finde es laecherlich. Also bei uns, ob man jetzt zwei Seiten weiter hinten kommt, ich glaube, dass es die Leser sowieso finden, jene die es lesen wollen, die finden es. Aber das ist eine alte Diskussion. Aber ich beobachte es bei mir schon auch manchmal, muss ich ehrlicherweise sagen. Wenn ich lange keinen Kommentar mehr habe platzieren koennen prominent oder wirklich so ein Anreisser auf der Front, dann denke ich, jetzt muss ich einmal schauen, sonst werde ich dann entlassen. Mit dem Wirtschaftsdruck, das ist halt auch noch ... Das spielt halt auch mit. Ich glaube auch nicht, dass das den Charakter dann veraendert, aber das foerdert noch den Wettbewerb.
- 129
130 Ja klar. Gibt es an den Sitzungen zum Beispiel so unsachliche Diskussionen deswegen?
131 Nein, bei uns nicht.
132
133 Weisst du, dass einer findet, ich muss jetzt unbedingt einen Kommentar machen auf der Front, und das Thema ist es aber nicht Wert oder so?
134 Nein, das wird halt bei uns immer noch recht hierarchisch entschieden. Bei uns kaempft man nicht um Kommentare, die man schreiben will, sondern man wird eher aufgefordert, einen zu machen.
- 135
136 Wie kaempfen denn die Leute um ihre guten Platzierungen? Um die grossen Titel und all das?
137 Das machen sie eben lustigerweise nicht offensiv. Das ist dann mehr so im Hintergrund mit dem Dienstpult zusammen, aber nicht...
- 138
139 Da gehst du einfach vorbei und sagst, he ich habe im Fall eine voll geile Geschichte, oder wie?
140 Ja. Aber lustigerweise ist im Plenum ist es noch nicht. Am Morgen ist man vielleicht auch noch nicht so kampflustig.
141
142 Aha dann geht man dann so ein wenig lobbyieren fuer die Geschichte?
143 Ja. Aber ich weiss es von der Sonntagszeitung. Dort fliegen die Fetzen. Ich glaube zwar, der eine ist jetzt gegangen, wie heiss der, M.N. hiess er. Er habe jeweils total gefunden, sein Thema, und wen nicht vorne, dann mache er es nicht. Ich glaube auch der B.... Ich glaube schon, dass es das gibt. Gerade in meinem Umfeld, wir sind so ein wenig Phlegma in dieser Beziehung.
- 144
145 Gegen aussen?
146 Gegen aussen, ja genau. Wir zeigen es nicht so. Oder vergessen es dann auch. Es absorbiert ja auch Energien. Journalisten sollten sich ja auf das Wesentliche konzentrieren koennen, naemlich dass sie gute Berichte schreiben muessen. Und das Verkaufen von dem ... Gut, das ist ein Druck, der jetzt kommt, auch mit dem neuen Layout.

- 147
 148 Und wenn du das Gefuehl hast, du musst jetzt, sei es aus wirtschaftlichen Gruenden oder weil du jetzt schon extrem lange immer auf den hinteren Raengen gekommen bist, du muesstest jetzt irgendwie eine Geschichte vorne haben, wie gehst du da vor in aller Subtilitaet?
 149 Dass ich da nach vorne komme?
 150
 151 Ja.
 152 Wieder einmal Sterbehilfe thematisieren, weil das einfach ein Rennerthema ist. Oder ueber das Migrationsamt, das Zuercher Migrationsamt eine Geschichte machen. Einfach halt so Reizthemen aufgreifen, aber probieren, sie nicht reizhaft abzuhandeln, weil man weiss, dass ein Reizthema allein genuegt, dass man nach vorne kommt. Es ist einfach bei der NZZ, aber das ist nicht mein Dossier, wenn ich Wirtschaft machen wuerde, haette ich auch Chancen. Aber das mache ich eben nicht. Aber es steht nicht im Vordergrund. Ich glaube, ich moechte meinen Kollegen auch nicht Unrecht tun, eigentlich auch bei mir nicht, dass man das Gefuehl hat, jetzt muss ich wieder einmal prangen, und dann macht man wirklich etwas wegen des Themas. Das mache ich eigentlich nicht. Es muss wirklich dann einen Anlass geben, damit ich finde, und jetzt wieder einmal das Migrationsamt.
- 153
 154 Ich habe da noch so Listen gemacht. Mich wuerde wunder nehmen, wenn man die Persoenlichkeit des einzelnen Journalisten nimmt, wo glaubst du, hat der Einfluss oder hat die Persoenlichkeit, seine Art einen Einfluss auf, ich sage mal, Themen, die er waehlt, dass er dieses oder jenes Thema waehlt? Oder dass er diese Textform waehlt oder eine andere? Dass er so und so recherchiert oder anders? Wo siehst du einen Punkt, wo du findest, da hat die Persoenlichkeit einen eminent grossen Einfluss? Das sind nur Vorschlaege. Vielleicht siehst du noch etwas anderes, wo du findest, dort ist die Persoenlichkeit der Person, die den Journalismus macht, wichtig und essenziell.
 155 Die Themenwahl ist ja schon mal eingegrenzt, weil wir zugeordnete Dossiers haben. Bei mir hat die Themenwahl immer im weitesten Sinn mit Sozialpolitik zu tun, Auslaender oder Limmattal oder irgend ein Anknuepfungspunkt von...
- 156
 157 Und du darfst nicht ueber den Zaun fressen?
 158 Also mal ueber die UBS schreiben?
 159
 160 Ja.
 161 Das kommt mir gar nicht in den Sinn. Nein. Ich darf schon ueber den Zaun fressen. Das gibt es auch, dass ich sage, oh ich wuerde gern dieses Thema machen, ist das okay?
- 162
 163 Aber es ist dann so eine Erlaubnis einholen?
 164 Ja schon.
 165
 166 Bei wem machst du das?
 167 Bei denen, die dieses Dossier haben. Wenn ich zum Beispiel ueber gewalttaetige Jugendliche schreibe, dann gehe ich zur Polizei oder zu U.B., der irgendwie so Jugendgeschichten macht. Manchmal ist es aber auch schwierig, weil ich irgendwie so Querschnittsthemen mache. Dann frage ich eben nicht alle, und dann ist dann manchmal irgend jemand beleidigt, den ich nicht gefragt oder den ich nicht informiert habe. Oder wen ich zum Beispiel einen Film besprechen moechte, dann kann ich zum Filmteam. Aber zuerst muss ich fragen gehen, sonst besteht die Frage der Dupletten. Also es ist nicht einmal nur, weil die anderen es machen wollen, sondern man muss ja auch abklaeren, ob nicht jemand schon das selbe macht. Und da kann ich auch sehr... Also bei der Themenwahl ist sie in der Regel vorgegeben in der ganzen Breite durch meine Dossierbetreuung, aber es gibt... Ich kann manchmal wirklich auch ganz abgelegene Themen machen, wenn ich die Idee habe. Gute Ideen kann ich als einzelner einbringen und auch machen, da werde ich eigentlich nie gestoppt. Wenn ich etwas machen will, wo niemand gerade direkt ein Gaertchen hat, dann kann ich das problemlos immer machen. Ansatz und Art der Umsetzung, dort hat es einen sehr grossen Einfluss.
- 168
 169 Wie wuerdest du den schildern?
 170 Ich kann bestimmen, welche Optik ich nehme oder welche Optiken ich einbringe.
 171
 172 Ist das persoenlichkeitsabhaengig? Ich meine nicht nur personenabhaengig, sondern die Persoenlichkeit, die Art wie du bist.
 173 Ja. Man muss zuerst schon einmal... also ich finde... Also es ist unterschiedlich. Die einen gehen im Ansatz mehr von einem Problembewusstsein aus oder wollen irgendwie von denen... wollen bei den Betroffenen selbst Aussagen einholen und nachher jene fragen, die das einordnen. Es ist wie so die Reihenfolge ist unterschiedlich. Die einen haben eine These und stuetzen sie gleich von aussen, also von irgendwelchen Fachleuten oder Beobachtern, und nachher lassen sie sie bestaetigen vom Direktbetroffenen. Obwohl, das ist jetzt natuerlich sehr schematisch. Es gibt eben gar nicht... Es gibt ganz verschiedene Ansaetze, und in dem bin ich eigentlich, kann ich bestimmend sein, welchen Ansatz ich waehle. Aber du wolltest wissen, ob man da schon eine bestimmte persoenlichkeitsrelevante Art hat, um den Ansatz zu waehlen?
- 174
 175 Ja. Ich muss vielleicht ein Beispiel machen. Ich als Psychologin, die sich fuer Menschen interessiert, waehle favorisiert ein Portraet. Wenn ich etwas ueber gewalttaetige Jugendliche machen moechte, koennte ich ja eine Statistik zitieren und einen vom Amt von soundso, was so ein (Hm)-Ansatz ist. Oder ich waehle einen aus und gehe mit dem reden und mache eine, schmalztriefende Soziogeschichte. Oder weisst du so ein wenig, ich kann ein Thema ja verschieden angehen, und weil ich eine bestimmte Praeferenz habe, mache ich es bevorzugt so oder mache es eher anders. Das ist nur so ein Beispiel. Hast du das Gefuehl, ja das hat einen Einfluss oder gibt das Thema meist schon vor oder auch die Zeitung, fuer die man schreibt oder die Zeitschrift, was fuer einen Ansatz man waehlen muss?

- 176 Aha nein. Das ist ganz klar ein Ansatz, der in der Persönlichkeit liegt, was einen mehr anspricht, dass man lieber gleich ein Beispiel nimmt und aus der Praxis etwas erzählt, am Einzelfall, und das andere eben die Analyse. Das ist eine Persönlichkeitsfrage. Sehr stark. Beim Rest, ganz klar. Umgang mit Auskunftspersonen. Da kann ich sehr persönlich bestimmen. Ich mache Interviewsituation, ich mache das auch immer allein, finde ich auch noch gut.
- 177 Gibt es Leute, bei denen du wahrnimmst, dass sie ganz anders mit ihren Informationen oder den Quellen umgehen? Auf eine Art, wie du es nie machen wuerdest?
- 178 Ja. Es sind ja ganz unterschiedliche Quellen. Es gibt Leute, die mehr den informellen Kontakt pflegen zu den Quellen, so mit Mittagessen oder...
- 179 Was sind das fuer Leute?
- 180 Per du sind...
- 181 Oder welche Journis sind das?
- 182 Ich wuerde sagen, es sind schon eher ein wenig die ehrgeizigen Journalisten, die die Primeurs wollen. Die probieren so an die Informationen heranzukommen, eben nicht als Sozialreportage sondern Facts, indem sie Kontakte pflegen und auch Vertrauen schaffen und dann vielleicht so unter ferner Liefen sagt einem jemand etwas. Oder gibt eine Statistik zu frueh heraus. Das ist schon der journalistische Ehrgeiz, der dahintersteht, als Natur. Aber ich wuerde nicht darum vom Profil her sagen. Journalisten seien besonders ehrgeizig. Das glaube ich trotzdem nicht. Weisst du am Anfang hast du ja gefragt, was braucht es fuer eine ... Oder was sind so, wie zeichnen sie sich aus ... Aber es gibt solche.
- 186 Das ist ein Punkt, den ich noch so interessant finde. Was ich beim Volontariat, das ich beim Tagi gemacht habe, so ein wenig gespuert habe, ist, ich war nirgends richtig zu Hause. Ich war drei Monate in diesem Ressort, drei Monate in einem anderen und wieder drei Monate in einem anderen. Ich kannte die Leute nicht so gut. Ich sass relativ einsam in dieser Redaktion. Und teilweise gehst du dann zu einem Menschen, der dir irgend eine Geschichte erzählt aus seinem Leben, die ihn betrifft, und dann hast du ploetzlich so eine wahnsinnige Naeh, die auch ein gewisses Beduerfnis von dir selbst erfuehlt, naemlich so eben, eine Naeh zu jemandem, eine Vertrautheit, die du mit deiner Redaktion gar nicht teilst. Also bei mir war es so der Fall. Ich fand dann jeweils das Distanznehmen relativ schwierig, weil mir wie so ein bisschen das Zentrum gefehlt hat. Vielleicht ist das auch persoenlichkeitsabhaengig. Braucht man das? Gibt es Leute, die sich wie zu stark mit Auskunftspersonen identifizieren? Oder mit dem Gegenstand, worueber sie berichten? Im Spannungsfeld Interesse der Zeitung oder Redaktion und der Aussenstelle, wo du immer wieder kontaktieren musst, um an deine Geschichten heranzukommen. Dort gibt es, das ist eine These von mir, auch Unterschiede, bei denen ich sagen wuerde, vielleicht gibt es Leute, die grundsatzlich eher sich mehr identifizieren mit ihren Quellen und Informanten oder Themen, ueber die sie schreiben, und solche, fuer die klar die Zeitung der Mittelpunkt ist und das Interesse der Zeitung, und die das andere ganz klar als Aussenstehende definieren. Weisst du, wie ich es meine?
- 188 Ja. Es ist eben verpoent, die Identifikation mit der Aussenstelle ueber Personen, aber nur ueber Einzelpersonen. Mit politischen Parteien zum Beispiel gilt es ueberhaupt nicht mehr. Das irritiert mich manchmal.
- 189 Das verstehe ich nicht.
- 190 Wir haben Leute, die zum Beispiel zur FDP rege Kontakte haben, also Mitglied sind und per du mit allen. Und ich sage, die FDP ist auch wie eine Person, eine Aussenstelle, die du befragst und dich je nachdem identifizierst oder nicht, wo aber die Distanznahme auch uebers Redaktionsteam gut waere, wenn du es ein wenig besprechen wuerdest. In der NZZ passiert das zum Teil ... Also ueber die Personen ist sie verpoent, die Identifikation, einfach nur so Traenendruesengeschichte mit einer geschlagenen Frau, du weisst ja. Aber die Identifikation mit der FDP zum Beispiel, das erstaunt mich so, das ist eben nicht verpoent. Das kann man voll bieten und es wird nicht hinterfragt. Es wird an Sitzungen auch nicht thematisiert. Man kann also sagen, ja das findet statt.
- 192 Hat aber vielleicht auch ein bisschen mit der Geschichte der NZZ zu tun.
- 193 Ja. Sie ist nicht unabhaengig. Ich finde das skandaloes. Ich finde, so jemand muesste dann in den Ausstand treten und sagen, dann mache ich diese Geschichte nicht, betreue ich die FDP nicht, weil ich so befangen bin.
- 195 Wenn du eine beruehrende Geschichte schreiben willst, nicht schmalztriefend, aber etwas, wie ein ergreifendes Portraet, musst du ja auch ein bisschen wirkliche Naeh zulassen zwischen der portraetierten Person und brauchst auch gewisse Persoenlichkeitseigenschaften.
- 196 Obwohl das finde ich jetzt... die Naeh... also ich wuerde sagen, ich habe sofort eine Naeh zu den Leuten. Aber das schlaegt sich eigentlich nicht unbedingt in der Berichterstattung nieder. Es sind zwei Ebenen, das Gespraech, wo dann eben das passiert, dass die Leute wahnsinnig verblueft sind, wie viel sie mir erzahlen koennen und wie nett das ist, und dann aber der Schreibprozess und die Abbildung, das ist ganz eine andere Ebene.
- 198 Also du gehst hin und laesst Naeh zu und gehst wieder zurueck in die Redaktion und machst wieder Distanz daraus?
- 199 Ja. Man muss ja manchmal die Leute auch vor sich selber schuetzen, finde ich. Das kann ja auch positiv sein. Du kannst ja nicht alles von den Leuten, die so Vertrauen zu dir bekommen, dann alles ausbreiten in einem Artikel. Ich finde das auch eine Frage der Fairness, dass man das dann nicht macht.
- 200 Das sehe ich auch so.
- 201 Oder nach Ruecksprache.
- 202
- 203
- 204

- 205 Aber gelingt dir denn die nachgerade Distanznahme? Oder wie ist das etwas, was man als Eigenschaft hat? Sagen wir es so: Ist das eine Eigenschaft, die man hat, dass man Naehelassen kann, wenn man zu einer Person geht und dann wieder Distanz nehmen kann?
- 206 Ja das finde ich. Ich glaube, das ist wie so, wenn du Sterbende betreust im Altersheim. Dann gehst du voll... Da hast du das Mitgefuehl total. Ich kann mir vorstellen, du weinst vielleicht auch, wenn jemand stirbt, den du gepflegt hast. Aber du gehst dann weiter und hast deinen naechsten Fall und nimmst Distanz. Wenn du ja da drin bleiben wuerdest, in dieser Trauer wie die Angehoerigen, dann ...
- 207 Dann machst du den Job nicht lange.
- 208 Ja. Du musst ja mit dem... Das ist dann am naechsten Tag vorbei. Du musst ja diese Distanznahme machen. Das ist ja nicht gefuehlskalt, sondern das ist eine Art wie eine Strategie, die du hast, wie vielleicht auch ein wenig, also das toent jetzt echt gross, so Weisheit oder Klugheit. Aber es geht irgendwie in diese Richtung. Grosse Gefuehle zulassen koennen und gleichzeitig Rationalitaet haben. Das finde ich auch nicht immer einfach. Es ist schon manchmal ... Also es ist viel Widerspruechliches auch in diesem Berufsprofil. Du musst sehr Widerspruechliches zusammenbringen, damit du das Jahrzehnte lang bleiben... Aber es ist etwas, was du immer wieder lernst, von Tag zu Tag. Ja, es ist auch wieder persoenlichkeitsabhaengig, wie weit du die Erfahrungen, wie schnell du lernst im Lauf der Jahre. Was du noch gefragt hast, ist wegen der Rolle der Redaktionen, von dem Stuetzpunkt im Haus. Das ist auch so, wie wichtig das ist. Oder das heisst, wie eigenstaendig eigentlich Journalisten sind. Fuer mich ist die Rueckbindung an die Redaktion ganz marginal. Das ist nicht so... Ich fuehle mich ziemlich so als Einzelindividuum.
- 210 Hast du das Gefuehl, das ist bei den anderen auch so?
- 211 Gut, man hat so die innere Stimme, dass man sowieso schon weiss, was die Redaktionsmeinung ist. Man weiss ja so bei den Einordnungen so ungefaehr, wie der Wind weht. Doch aber das heisst nicht, dass ich jeweils auch Sachen bespreche, und bei den anderen, ich glaube, im Stadtteam haben sie noch eine reiche Gespraechskultur. Aber ich weiss es im Fall zu wenig. Man spricht auch wenig darueber komischerweise. Aber ich glaube, es ist ein wenig ein Einzelkaempferberuf, so wie ich es wahrnehme.
- 213 Was glaubst du, so der Journalist gemeinhin, identifiziert er sich mit der Zeitung, wir Lokaljournalisten oder mit wir Journalisten? Oder was ist so die Ebene, die er als Wir-Gruppe anschaut?
- 214 Ja schon wir als Zeitung.
- 215 Ist das die primaere Praeferenz?
- 216 Ja.
- 217 Bei den NZZ-Journalisten?
- 218 Ja oder auch wir Weltwoche-Leute, nehme ich an. Oder mein Partner macht so ein Umweltblatt. Ja, dass man immer reflektiert, wie passt es ins Blatt hinein.
- 222 Ich meine mehr von der Persoenlichkeit, von der Identitaet her. Wenn dich jemand fragt, was machst du? Sagst du. Ich bin Journalistin? Oder sagst du, ich arbeite bei der NZZ? Was ist so deine Wir-Gruppe?
- 223 Journalist allgemein. Egal wo. Also ich bin mich selbst.
- 224 Und was denkst du, Journalisten insgesamt nennen sich einfach Journalisten?
- 225 Ja. Egal ob Tages-, Wochen-, Gratisblatt, Kommt nicht darauf an.
- 226 Mich nimmt noch wunder, wenn du die Liste hast. Ich muss es vielleicht mit der Analogie machen. Wenn wir nun wieder die Buchhalter nehmen, die wir am Anfang hatten. Die Buchhalter haben eine Firma, in der alles Buchhalter arbeiten. Nehmen wir einmal an, diese Buchhalter sind alle pedantisch und gut darin, Fehler zu finden, aber vielleicht nicht so kreative Menschen. Es kann ja einen gewissen Einfluss haben auf die Firma, dass die zum Beispiel nicht so gut darin sind, wenn die Firma einmal nicht mehr so gut laeuft, eine kreative Loesung zu finden, um neue Kunden zu finden. Oder es kann ja wie so irgend einen Systemfehler geben, dass Buchhalter so sind und eben nur Buchhalter sich in dieser Firma drin befinden. Wenn du dir das bei Journalisten analog ueberlegst, in den Redaktionen befinden sich, also ich sage jetzt Redaktionen selber, die Herzzelle eines journalistischen Unternehmens, befinden sich auch nur Journalisten. Wo bei all diesen Punkten auf dieser Liste siehst du den Einfluss davon, dass alles Journalisten, die eben eine bestimmte Art Persoenlichkeit haben, wie du es ganz am Anfang geschildert hast, das Offene, das Neugierige, das Selbstreflektierte, wo siehst du, hat das einen Einfluss, genau diese Zusammensetzung?
- 230 Ich finde, in der Haltung gegenueber dem Medienwandel. Das finde ich so, ist eigentlich ein Knackpunkt, weil die Journalisten sich ja auch als Autoren definieren und im Print ja auch potenzielle... Also viele jetzt bei uns auch Literaten eigentlich, die Buecher schreiben und sich sogar einmal wichtige... ja einmal etwas mehr machen wollen als nur Altpapier produzieren. Und eben wirklich auf den Print konzentriert sind. Das ist wirklich ihr Element. Diese haben Muehe gegenueber dem Medienwandel, Online konkret und den ganzen Perspektiven, dass die gedruckte Zeitung langfristig verschwindet.
- 231 Wie reagieren sie dann oder warum haben sie Muehe? Oder worin aeussert es sich?
- 232 Weil sie selbst dann abgeschafft werden. Die Art von Journalismus wird nicht mehr stattfinden. Und jetzt gibt es wie zwei Moeglichkeiten. Man macht die Flexibilisierung, man geht Richtung Online und arbeitet dort mit und haelt den Fuss dort wie in eine neues Berufsfeld hinein, dass man allenfalls dort weiter arbeiten koennte als Journalist, und das andere waere

dann eben zu sagen, ich muss mich nach neuen Berufen umschauen. Weil der Job eben wirklich damit zusammenhaengt, dass man ueber den Print sich aeussert, man ist angewiesen auf die Zeitung, die herauskommt, die gedruckt wird. Also nur jetzt von der Analogie her...

234

235 Trifft man sich dann gegenseitig, wenn jetzt alles so printfixierte Menschen in dieser Redaktion sind. Bestaetigt man sich dann gegenseitig die Wichtigkeit des Print-Journalismus? Oder gibt es so die einen, die so progressiv sind und finden, juhui Online, etwas Neues, gehen wir in diese Richtung.

236 Genau, das kann man beobachten, dass die einen sehr flexibel reagieren und sagen, ah jetzt mache ich Online, laessig, ist schnell, ist lustig, ist interessant. Und die anderen, die so wie erstarren, verstummen. Nein es ist kein offener Kampf dagegen, weil man weiss, es wird langfristig kommen. Es ist mehr ein wenig depressiv, kann man sagen, jene die wissen, sie werden nie auf diesen Online-Zug aufspringen wollen.

237

238 Was ich nicht verstehe ist, Schreiben ist Schreiben, ob es nun online erscheint oder nicht. Was ist da das Problem?

239 Vielleicht im Generationsunterschied. Dass Journalisten von heute, also du als junge Journalistin hast keine Probleme, im Netz Nachrichten zu lesen. Du informierst dich wahrscheinlich ueber das Online. Und wir Oldies haben eine Zeitung in der Hand und uns stinkt es, einen Computer zu starten und am Computer zu lesen, obwohl ich glaube, es wird technisch jetzt dann schon besser, dass man Bildschirme zusammenrollen kann.

240

241 Aber jetzt argumentierst du aus der Leserperspektive, nicht aus der Produzentenperspektive.

242 Ja ich lese ja auch, als Journalistin muss ich das alles ja auch lesen. Aber schon langfristig... Nein auch als... Man hat das Gefuehl, es ist wertvoller. Ja man zahlt ja auch fuer das Print. Es ist wie fuer einen schoenen Mantel, da zahlst du auch. Du kannst auch eine Pelerrine nehmen, die gefaellt.

243

244 Also es ist etwas Wertigeres, sozusagen?

245 Ja. Ich glaube, das ist ein Generationenunterschied, sich da nicht wirklich darauf einlassen zu wollen.

246

247 Und was hat es mit dem zu tun, was du am Anfang gesagt hast, gewisse sind Literaten und schreiben Buecher?

248 Ja etwas fuer die Ewigkeit. Etwas, was Bestand hat, was nicht nur auf einer hoechstens CD-ROM ist, etwas, was du wirklich physisch in die Hand nehmen kannst und archivieren kannst. Ich glaube, CDs sind innerhalb von wenigen Jahren... also das ist ein Problem. Da werden in 500 Jahren unsere Nachfahren werden da keinen Zugriff mehr haben auf so Sachen. Oder auch Fotografien, das ist verblichen. Papier ist noch eher etwas, was Bestand hat.

249

250 Wenn du jene anschaut, die progressiv sind, sind die anderen dann eher konservative oder ist es mehr generationenmaessig, dass die Aelteren eher dem Papier nachtrauern?

251 Ja vor allem generationenmaessig, glaube ich, jene, die auch zu Hause noch eine Riesenbibliothek pflegen. Und konservativ, nein, ich glaube es sind so die... Ja doch altmodisch wuerde ich einfach eher sagen. Jene die das Altmodische auch pflegen oder die auch... Man koennte es vielleicht konservativ nennen.

252

253 Gibt es das auch so zum Beispiel an Sitzungen innerhalb der Redaktionen oder allgemein im Journalismus, Clashes die du wahrnimmst zwischen den einen und den anderen?

254 Ja, obwohl es auch noch schwierig ist. Es ist eine Forderung der Geschäftsleitung, und es geht ums nackte Ueberleben. Man muss... die Online-Strategie ist zukunftsgerichtet. Wir koennen eigentlich gar nichts machen. Der Clash haelt sich so total in Grenzen. Es gibt einfach jene, die auf den Zug schneller aufspringen als andere.

255

256 Sind das dann Opportunisten?

257 Nein. Die sind flexibler. Die haben vielleicht den Anspruch auch nicht an die Ewigkeit. Die gehen mehr mit der Zeit.

258

259 Wenn du von der Geschäftsstrategie sprichst, wer ist denn das Management, nimmt man diese so als andere wahr?

260 Ja. Schon. Da ist ein Graben zwischen...

261

262 Und ein Chefredaktor, wo gehoert der dazu?

263 Gut, das ist halt bei der NZZ noch schwierig. Wir haben halt gar keinen Kontakt zu ihm. Also ich jetzt. Also der Chefredaktor ist schon eher auf der Geschäftsleitungsseite, hat man bei uns ein wenig das Gefuehl. Ist weniger der Journalist als der Manager. Der muss irgendwie auch die Vorgaben vollziehen, welche der Geschäfts-CEO bestimmt.

264

265 Und die Ressortleiter, die sind aber Journalisten? Oder sind die auch...

266 Die sind auch instrumentalisiert.

267

268 Die gehoeren auch schon ein wenig zum Management?

269 Die muessen auch vollziehen, was von oben kommt.

270

271 Und da ist auch der Graben? Oder wo laeuft der Graben durch?

272 Ich glaube, der Graben ist zwischen denen, die... Also das Team, das Kernteam, das die taegliche Arbeit macht, und nachher, das ist zwar eine flache Hierarchie, aber nachher kommen so die Chefetagen eigentlich, wo ich auch die Ressortleiter jetzt bei uns auch dazuzaehlen wuerde. Das ist zwar gemein fuer T.R.. Es wuerde ihn wurmen, aber ich finde, er setzt sich nicht ein fuer uns, wirklich. Aber klar, er hat im Moment auch wahnsinnig Interesse, den Job zu behalten. Das ist extrem zu beobachten, wie das Selbstverstaendnis der Journalisten auch durch die Wirtschaft gepraeagt wird.

- 273
 274 Wenn das nun alles Leute sind mit Distanzfähigkeit und einem eher kritischen Denken oder das Einordnen und Hinterfragen, wenden die Journalisten das jetzt auch auf ihre eigene tägliche Arbeitsumwelt an?
 275 Ja eben weniger. Das ist ein gewisser Widerspruch. Meinst du, dass sie irgendwie gelassener sein müssten ihrer eigenen Situation gegenüber?
- 276
 277 Ja oder ... Eine These, die ich hatte, als ich mit dieser Arbeit anfang, war wie, es wird oft gesagt, Journalisten seien so schwer zu führen und so weiter, weil es so ein Sack voller Flohe ist mit so kritischem Denken, wo alle so eigenständige, schwierige Persönlichkeiten ... Oder weisst du so was auch immer. Meine Annahme war dann, wie ist es eigentlich, wenn so ein Medienwandel stattfindet, und im Moment gibt es ja gewaltige Umbrüche, beim Tagi, NZZ, Blick, überall, permanent. Wie reagieren eigentlich ... Wenn die Journalisten alle auf einem Haufen sind an einer Redaktionsitzung ... Ich meine, jeder bei einer PK stellt schaurig kritische Fragen. Wie reagieren die denn, wenn informiert wird darüber, dass man wieder einmal die Zeitung umbaut und zehn Leute entlässt und so weiter? Wie hast du das erlebt hier zum Beispiel?
 278 Das stimmt. Das ist eine gute Frage. Sie reagieren völlig ohnmächtig und vergelstert. Es ist dann nicht mehr wie ... Also kritische Fragen nur noch hinten herum gestellt. Jeder hat Angst um seinen Job. Es wird dann ganz existenziell, und wenn es existenziell wird, ist die Distanznahme dahin.
- 279
 280 Nicht mehr da?
 281 Ja das finde ich wirklich. Und kaum jemand getraut sich aufzustehen und zu sagen, wir streiken. Das liegt nicht drin. Wir machen nicht mit. Das ist daneben, ein absoluter Fehlentscheid. Fragen schon, das vielleicht schon. Muss es sein? Aber so auf eine ganz hoffliche Art. Ich weiss nur, der, wie heisst der Journalist, D.S. beim Tagi, der hat das wahrscheinlich gemacht und ist dann auch wirklich entlassen worden. Er war ja dort Personalverantwortlicher.
- 282
 283 Der war in der PK-Kommission.
 284 Genau.
 285
 286 Und der Praesident. Es wird zwar so verkauft, dass die Entlassung deswegen ist, aber ich glaube, es ist, weil man einfach alle älteren Journalisten rausgeschmissen hat. Ich glaube, das war dahinter.
 287 Aha.
 288
 289 Und ich glaube, er hatte keine Angst, weil er dort zum Urgestein gehoert und hat sich darum relativ sicher gefuehlt. So, ich bin der Tagi, man kann mich ja nicht. Weisst du so diese Haltung.
 290 Ja aber eben das Urgestein ist auch nicht mehr ganz klar. Auch bei der NZZ nicht, was eigentlich das Urgestein ist. Wer dazu gehoert und ob diese einen besonderen Schutz haben. Das hat sich eben jetzt auch veraendert.
- 291
 292 Und ob man die will. Beim Tagi wollte man ja Wandel haben. Und man wollte so Urgestein nicht mehr so. Das ist das, was ich so mitbekommen habe. Ich glaube, das haben gewisse Urgesteine auch falsch eingeschaezt. Aber weisst du, mich nimmt wunder, wie ... Vor allem von älteren Journalisten wird immer das Bild gezeigt von den unbequemen Denkern. Findet jetzt da eine gewisse Selbsterkenntnis statt? Ja okay, wenn es nicht darum geht, ueber Dritte zu urteilen, sondern unbequem zu sein im eigenen Haus. Ich glaube, auch beim Tagi ist niemand wirklich auf die Hinterbeine gestanden. Findet da eine gewisse Selbsterkenntnis statt? Fuer mich ist da irgendwo eine Diskrepanz da. Vor allem bei älteren Journalisten, weil ich das Gefuehl habe, die juengeren sind, wie auch immer, die sind wie so von Anfang an ein bisschen anpassungsfähiger oder flexibler oder gehen schon davon aus, dass man halt einen Job macht und auch wieder entlassen werden kann. Und gerade ältere Redaktoren haben ein anderes Selbstverstaendnis. Oder siehst du das nicht so?
 293 Das ist schwierig. Bei uns sind viele ältere gar nicht mehr da. Klar ich bin auch eine ältere Redaktorin, aber ich bin erst seit acht Jahren da. Fuer mich waere es auch nicht dramatisch zu gehen. Fuer mich ist es sowieso eine Frage, ob ich bis zur Pensionierung hier arbeiten werde, unabhäengig von der wirtschaftlichen Situation. Die NZZ ist noch speziell. Ich weiss nicht, wie kritisch diese eben wirklich ist. Die muessen ja einfach den buergerlichen Status verteidigen.
- 294
 295 Kommen wir wieder auf das FDP-Thema zurueck?
 296 Ja. Genau. Und wenn sie das brav macht, dann ... Wir brauchen ja nicht die aufmuepfigen Journalisten. Bei uns ist ja die Analyse, dass man doch dann auch probiert, nicht einfach populistisch irgendwie die Minarett-Initiative gut zu finden, obwohl es ja alle tun, aber dass man in der Begruendung, warum man sie ablehnt, irgendwie noch gleich die Migrationsproblematik aufzeigt und Facts zusammentraegt. Das Aufmuepfige ist ja bei uns gar nicht so gefragt, glaube ich. Dass man sich gegen Ungerechtigkeit wehrt, je nachdem auch wieder nicht. Kommt immer darauf an. Wenn es im oberen Segment irgendwie ein Problem gibt, ja. Aber jetzt bei den ...
- 297
 298 Zu hohe Steuern, nein das geht ueberhaupt nicht.
 299 Aber so bei der Basis, bei den Familien und so, Working Poor ist nicht so auf der Fahne der NZZ. Aber man wehrt sich gegen Regeln, gegen Gesetze. Es ist noch schwierig. Man weiss auch, man glaubt an die Kraft des freien Markts und der Wirtschaft, und wenn das eigene Unternehmen betroffen ist, muss man konsequenterweise sagen, auch wir sind nicht gefeit und wir muessen in den sauren Apfel beissen. Ich glaube, es geht mehr in diese Richtung. Und wer dann ueber die Klinge springen muss, das weiss man ja sowieso, das ist immer fuer den Betroffenen ein Drama, und das kann man wahrscheinlich nie gerecht loesen. Es ist mehr vielleicht auch das, die Grenzen zu sehen. Einfach nur aufmuepfig sein, man tut vielleicht schon ... Aber ich weiss es ehrlich gesagt auch nicht so.
- 300
 301 Siehst du sonst Einfluss von der gesammelten Persoenlichkeit, dem Umstand, dass alles Journalisten in einer Redaktion

- 302 sind auf einzelne Elemente auf dieser Liste? Oder gibt es sonst etwas, was du als Besonderheit siehst von Redaktionen im
303 Vergleich zu anderen Arbeitsumfeldern?
304 Ja, das waere so der Umgangston, oder wie man miteinander so umgeht. Ob dort Unterschiede sind, zum Beispiel?
305 Ja oder in der Organisationsweise?
306 Ich weiss es nicht. Es faellt mir eigentlich nichts ein. Das wuerde ja auch bedingen, dass man irgendwie die anderen kennen
307 wuerde.
308 Andere Arbeitsumfelder?
309 Ja. Ich glaube, man hat schon recht viel Narrenfreiheit im Vergleich zu anderen. Man hat ja zum Beispiel auch keine
310 Stempeluhr. Man kann kommen und gehen, wann man will. Man ist also nicht so kontrolliert. Man ist sehr privilegiert
311 wahrscheinlich im Unterschied zu anderen. Man hat sehr viele Freiheiten. Wenn man bestimmt, worueber man und wie
man schreibt, ... bei uns kommentieren, klar bei politischen Fragen. Aber man weiss das schon, dann meldet an sich auch
nicht fuer einen Kommentar. Aber wenn es nicht um Parteipolitik geht, ist man in der Kommentierung eigentlich sehr frei.
Obwohl das nimmt jetzt etwas ab mit dem neuen Chefredaktor. Gerade so auch Minenthemen muss man jeweils zuerst
vorbesprechen und dann... Aber trotzdem also grosse Freiheit, Werte, Urteile, sofern man irgendwie sich in der NZZ-
Familie bewegt. Das ist schon die Voraussetzung. Der Umgangston ist sehr hoeftlich, vielleicht auch weil es diese
Kontrollen nicht so gibt. Qualitaetskontrollen oder so. Der Leser bestimmt eigentlich, ob es gut war oder nicht. Und wenn
viele Leserbriefe kommen, ist das eigentlich ein Kompliment, wenn man ein wenig provoziert hat oder so. Mehr
Konflikte... Konflikte gibt es wahrscheinlich, aber werden nicht besonders ausgesprochen.
- 309 Wo gibt es sie wahrscheinlich?
310 Eben im Kompetitiven, dass der eine findet, das waere eigentlich mein Thema, der andere hat es mir weggenommen. Aber
311 weil man weiss, dass dies auch etwas kindisch ist, tut man es vielleicht gar nicht so... Ich weiss es nicht. Weil man frei ist
und auch kommt und geht, sind diese Konflikte auch... Man kann ihnen auch aus dem Weg gehen. Man muss nicht immer...
Man ist nicht so aufeinandergeworfen. Man kann auch immer wieder hinaus und ausweichen. Man hat verschiedene
Arbeitssituationen. Vielleicht noch das schlechte Image. Journalisten haben ein schlechtes Image.
- 312 Und das?
313 Warum?
314 Ja oder was hat ...?
315 Ja eben die Bluthundeart... kommen und so, aber das hast du am Anfang gefragt. Das ist eigentlich ein Klischee, aber das
316 wolltest du gar nicht wissen.
- 318 Eben es geht mehr darum, wie es tatsaechlich ist. Aber hast du das Gefuehl, das schlechte Image hat einen Einfluss auf ...?
319 Nein, ich glaube nicht.
320 Dass vielleicht auch gewisse nicht Journalisten werden wollen, wenn man ...?
321 Ich glaube, fuer viele ist es ein Traumberuf. Es kommt wahrscheinlich auch auf das Produkt an. Ich kenne viele, so 20-
322 Jaehrige, die an der Uni sind, die das gern machen wuerden. Es war doch auch deiner, oder? Und jetzt bist du nicht mehr.

P13: HEINZ

Path: C:\Dokumente und Einstellungen\Annette Müller\Eigene Dateien\DissWind...\Kurt.rtf
Media: RICHTEXT

Printed: 2010-05-24T14:47:25
By: Super

From HU: backup of Dissprojekt ohne Codes
HU-Path: [C:\Dokumente und Einstellungen\Annette M...\backup of Dissprojekt ohne Codes.hpr6]

Codes: 0

Memos: 0

Quotations: 23

Families: <none>

Comment: <none>

- 001 Jetzt, als erste Frage wurde mich interessieren, was fuer Eigenschaften, das kann ganz weit gefasst sein, dieser
002 Persoenlichkeitsbegriff, wie Sie ihn auffassen, was fuer Eigenschaften wurden Sie den Journalisten zuschreiben?
003 Das Ist?
004 Genau.
005 Voreingenommenheit, vorurteilsbelastet, voreingenommen, parteilich, Rudelbildung, immer mehr Verzicht auf eine eigene Meinung... Es gibt eigentlich nur noch wenige Journalisten in der Schweiz, die den journalistischen Kriterien eigentlich entsprechen, den klassischen. Die klassischen journalistischen Kriterien sind Unparteilichkeit, Sachgerechtigkeit, Fairness. Das sind so fuer mich eigentlich die wesentlichen, und da wuerde ich sagen, das sehe ich auch heute, ich habe auch heute noch extrem viel Kontakt mit Journalisten, auch mit Chefredaktoren, das sind wirklich inzwischen Ausnahmerecheinungen.
- 006
007 Und was haben Sie das Gefuehl, warum hat sich das geaendert?
008 Es hat sich... Die Frage ist zuerst einmal, ist es einmal anders gewesen.
009
010 Vielleicht haben Sie jetzt einfach den Aussenblick, seit Sie nicht mehr selber Journalist...
011 Nein, die Frage ist, ist es einmal anders gewesen. Ich glaube, es ist anders gewesen bis... Es ist anders gewesen zwischen 19... Es ist sicher genauso gewesen vor 1965, 70. Bevor 1965, 70 haben eigentlich in der Schweiz haben noch die Parteizeitungen dominiert. Und wenn Sie als Journalist bei einer Parteizeitung gearbeitet haben, ist Ihre Aufgabe gewesen, parteilich zu sein. Da ist hemmungslos gelogen worden in einer Parteizeitung, das ist dann einfach Parteinteresse. Darum hat es eigentlich vor 1960, 65 hat es keine richtige Meinungsvielfalt gegeben in der Schweizer Presse, weil drei ideologische Meinungen... Es hat zwar drei Zeitungen gegeben pro Stadt, aber drei ideologische Meinungen ergeben noch nicht die Wahrheit. Nachher hat es eine Phase gegeben, in der ich glaube, dass diese Journalisten-Kriterien relativ gut eingehalten wurden, so irgendwo zwischen 1965 und 1995, wuerde ich sagen. Das ist eigentlich die Hochbluete gewesen.
- 012
013 Mit dem Verlust der Parteizeitungen, oder warum denn?
014 Ja, weil nachher sind diese Forumszeitungen gekommen, die Parteizeitungen sind in den Hintergrund getreten. Dort ist einfach ein Druck gekommen von der Oeffentlichkeit, weil es haeufig noch die Monopolzeitungen nachher noch gegeben hat, ist natuerlich der Druck staerker geworden, auf ausgewogene und objektive Berichterstattung zu setzen. Es ist der Druck vom Publikum gewesen. Und das hat man eigentlich bis zu einem gewissen Grad gemacht, und nachher hat es wieder gekippt, so irgendwie um 1995 herum, hat es wieder zurueckgekippt, in eine Wieder-... (...) zurueckgekippt, hat es zurueckgekippt in diesen Kampagnen-Journalismus, in diesen Bashing-Journalismus, auch in diesen Lemming-Journalismus, dass alle in die gleiche Richtung seckeln. Vermutlich unter dem Konkurrenzdruck, auch zum Teil von den elektronischen Medien, aber auch innerhalb von den Printmedien, wo es Verschiebungen gegeben hat, zum Beispiel Richtung Sonntagspresse.
- 015
016 Aber muss sich denn zwangslaefig die Persoenlichkeit der Journalisten geaendert haben, oder ist es nicht mehr das Umfeld, welches die Leute laesst anders handeln laesst, Ihrer Meinung nach? Man koennte ja sagen, es sind vor 1995 und jetzt sicher noch ein gewisser Teil von Journalisten, der vorher dabei gewesen ist und jetzt auch noch. Wenn man jetzt rein die Persoenlichkeit nimmt, hat die sich wirklich geaendert, werden andere Leute Journalisten?
017 Ich vermute es, ja. Natuerlich hat es jetzt... Es ist nie monokausal, vermute ich mal. Vermutlich hat es Erklaerungsmuster, die mit dem Persoenlichkeitsraster, mit dem Profil der Journalisten zu tun hat. Das stimmt. Auf der anderen Seite hat es sicher auch Erklaerungsmuster, die mit den Veraenderungen im Markt zu tun haben, das muss man schon auseinanderhalten. Ich glaube, es werden nicht mehr die gleichen Leute Journalisten wie vor 30, 35 Jahren. Man sieht das eigentlich vor... Etwas, was mich das Auffaelligste duenkt, ist, ich schaue manchmal so das Impressum von Zeitschriften oder von fuehrenden Zeitungen durch. Zum Beispiel gerade kuerzlich habe ich, gerade letzte oder vorletzte Woche habe ich mal ein paar Impressuemmer durchgeschaut. 50 Prozent der Journalisten kenne ich nicht. Die sind mir noch nie aufgefallen. Die sind voellig... Die sind mir noch nie aufgefallen, also der Name sagt mir nichts. Das waere, wie wenn Hollywood einen grossen Film dreht, und 50 Prozent der Schauspieler hat noch nie jemand... Das geht nicht. Ein grosser Teil der Journalisten wollen sich heute keinen Namen mehr machen, sondern betrachten den Journalismus im Grunde genommen als einen klassischen Job, der nicht eigentlich zur Selbstprofilierung dient. Ich glaube, der Egomane-Anteil bei den heutigen jungen Journalisten ist deutlich geringer als der Egomane-Anteil bei den jungen Journalisten vor 30, 35, also in meiner Generation.
- 018
019 Aber, wie ich heraushoere, finden Sie das schade, dass es so entwickelt...
020 Ich bedaure es, ja.
021
022 Die Egomane bei den Journalisten wird ja aber oft negativ konnotiert. Das findet man ja eher nicht so gut, wenn der Journalist die Zeitung als Folie braucht, um sich irgendwie selber zu profilieren.
023 Es kommt darauf an, wie er sich profiliert. Sagen wir mal, er soll sich profilieren, indem er einfach gute Storys hat oder indem er die bestehenden Storys journalistisch moeglichst brilliant behandelt, so soll er sich auf jeden Fall profilieren. Und da haben viele nicht mehr so Lust.
- 024
025 Und was denken Sie, warum sind die heutigen Journalisten nicht mehr so profilierungssuechtig?
026 Sie kommen... Ich glaube, es ist auch, man muesste mal untersuchen, aber... Ich habe die Vermutung, dass zum Beispiel die Streubreite im Journalismus vor 30 oder vor 50 Jahren, was die Ausbildung und so weiter anbetrifft da, ist viel breiter gewesen als heute. Ich habe das Gefuehl, es ist viel kanalisierte und viel gestreamlinete. Wenn sie heute in den

Journalismus hineingehen, haben sie meistens ein Jus-Studium oder ein Wirtschafts-Studium oder ein Phil I-Studium abgeschlossen, haben vielleicht noch eine Journalisten-Schule gemacht und sind eigentlich froh, dass sie einen Job im Journalismus finden. That's it. Und ich glaube, vor 50 Jahren hat das viel breiter gestreut. Da hast du Leute gehabt, die haben, eben, Unistudium gehabt, du hast relativ recht einen hohen Anteil an Studiumsabbrecher gehabt, du hast einen recht hohen Anteil gehabt von Leuten, die ueberhaupt keinen richtigen Beruf gelernt haben, sondern einfach in diesen Journalismus wollten, ums Verrecken. Dann hat es viele so Quereinsteiger gehabt aus dem Bereich Film, Schauspiel, Theater, diese Ecke, und relativ viele Leute, die schon einmal einen Job gehabt haben, und nachher erst in den Journalismus gewechselt haben, die zum Beispiel Architekten gewesen sind oder Werber gewesen sind oder was. Es hat einfach extrem gestreut, und ich glaube, heute streut es nicht mehr so. Die Leute sind viel berechenbarer und kommen viel mehr aus einer... Ein bisschen aehnlich wie bei den Bankern. Bei den Bankern machen heute auch alle die gleiche Karriere, noch vor 30 Jahren sind drei von den Chefs von den vier grossen Banken, die es dann noch gegeben hat, haben keine akademische Ausbildung gehabt. Ich glaube, das hat schon eine Ursache. Durch das wird der Charakterdarsteller, den es meiner Meinung nach braucht im Journalismus, wird nicht unbedingt gefordert.

- 027
028 Diesen Zusammenhang sehe ich noch nicht ganz. Ich verstehe ihn nicht ganz, wie Sie... Ich sehe, dass die Diversitaet
kleiner ist, oder?
- 029 Ja.
- 030
031 Oder dem kann ich folgen. Aber was hat das mit der Profilierung des Einzelnen zu tun?
- 032 Weil, sie machen alle brave Karriere, und ich vermute, das schlaegt sich auch in einer gewissen Bravheit nachher von ihrer journalistischen Arbeit nieder.
- 033
034 Also, wer von Anfang jemand ist, der dann das Studium abschliesst und dann noch eine Journalisten-Schule macht, wie es
so gefordert ist...?
- 035 Genau, und immer schoen nickt und brav, Hausaufgaben macht, ich weiss nicht, ob das ein guter Journalist wird, weil als Journalist ist man eigentlich ueberfluessig, wenn man mit dem Strom schwimmt. Und das Problem, das wir mit dem Schweizer Journalismus haben, ist, dass natuerlich wahnsinnig viele mit dem Strom schwimmen, weil es einfach bequemer ist. Da kommen wir jetzt einfach vermutlich zu den Marktfaktoren, aber wir koennen auch noch ein bisschen beim Psychologisieren bleiben. Wie Sie wollen.
- 036
037 Erzaehlen Sie mal weiter, ich frage dann schon in die Richtung weiter, die ich moechte.
- 038 Ja. Nachher ist vermutlich... Was ich auch erlebt habe, natuerlich auch zum Teil auch mitgestaltet habe auf diesen Blaettern, wo ich gewesen bin... Die Redaktionsablaeufer, die internen Prozesse, auch die internen Kontrollmechanismen und so weiter sind natuerlich effizienter, straffer, schneller und unkontrollierter geworden, das stimmt schon auch. Vor allem der Zeitdruck auf der Redaktion ist natuerlich deutlich groesser geworden. Ich konnte zu meiner Zeit, als ich fuer Wochenzeitungen oder Wochenzeitschriften gearbeitet habe, ich bin zweimal bei der Weltwoche gewesen oder auch bei der SI, die damals noch kein People-Magazin gewesen ist, sondern so ein bisschen so eine Art ein Schweizer Stern, ich konnte zum Teil noch drei, vier Wochen an einer Geschichte recherchieren. Wenn ich das den heute Dreissigjaehrigen erzaehle, dann machen die gerade einen Salto rueckwaerts. Das heisst... Und wir haben noch kein Internet gehabt in der journalistischen Technik. Ich glaube, das ist ein ziemlich wichtiger Faktor, der eigentlich zu der, meiner Meinung nach, Verschlechterung der Berufsqualitaet im Journalismus gefuehrt hat. Wir haben kein Internet gehabt. Zu meiner... Als wir angefangen haben... ich will Sie nicht langweilen mit alten Geschichten. Aber das heisst, wenn ich Informationen gebraucht habe, dann habe ich entweder jemanden treffen muessen oder mit jemandem telefonieren, und andere Moeglichkeiten hat es nicht gegeben. Das heisst, wenn ich zum Beispiel eine Statistik gebraucht habe, sagen wir, eine Kriminalstatistik oder so etwas, dann habe ich herausfinden muessen, wer im Bundesamt fuer Statistik zustaeendig ist, mit dem reden, nachher hat er das in ein Couvert gesteckt, und zwei, drei Tage spaeter habe ich es gehabt. Jetzt gehst du auf www.admin.ch, nach drei Sekunden hast du's. Das heisst, Journalisten koennen praktisch 90 Prozent ihrer Informationen koennen sie aus dem Netz beziehen. Sie sind nicht mehr gezwungen, mit Leuten Mittag essen zu gehen, darum hoeren sie auch keine guten Geschichten mehr. Und darum rennen alle hintereinander nach, weil, sie werfen den Computer an, schauen, was drin ist, und dann seckeln alle in diese Richtung.
- 039
040 Aber das koennte man ja auch als eine gewisse Form der Profilierung deuten, weil, wenn man eine Geschichte aufnimmt
von jemand anderem oder eine Geschichte so setzt und hoft, dass die anderen aufnehmen oder so, dann gibt es auch eine
Hebelwirkung, dann profiliert man sich mehr. Weil es dann von anderen Zeitungen wieder aufgenommen wird und so.
- 041 Ja, klar, nur... Ich meine, meistens fuehrt es, endet es in der Laecherlichkeit. Ich meine, was ist jetzt eigentlich genau mit dieser Schweine-Grippe, uebrigens? Ich meine, ich koennte Dutzende von Artikeln aus dem letzten April nehmen, die Zehntausende von Toten prognostizieren. Ich koennte Dutzende Artikel herausnehmen, die schreiben, spaetestens ab Mitte April laeuft die ganze Schweiz mit Gesichtsmasken herum. Das ist...
- 042
043 Das ist aber nicht unbedingt der Fehler der Journalisten, da ist das Bundesamt fuer Gesundheit natuerlich auch erheblich
daran beteiligt.
- 044 Es ist den Journalisten ihr Fehler, weil, die Journalisten rufen vielleicht drei Experten an, sogenannte Experten, Standup-Experten, die wir ja immer haben in solchen Situationen, und sagen, was schaeetzen Sie, wie viele tausend Tote gibt es. Einer sagt, schwierig zu sagen, ich denke, maximal ein paar Hundert, der Zweite sagt, ja, das koennen Tausende sein, und der Dritte sagt, das koennte in die Zehntausende hinein gehen, und mit dem Dritten machst du das Interview. Die andern laesst du weg. Aber Null. Die kommen nicht einmal in einem Boexli vor. Und nachher ziehst du nach, dann passiert das, dass die anderen Zeitungen nachziehen. Jetzt hat also der Tages-Anzeiger 15'000 Tote, jetzt koennte der Blick nur einen

- Experten bringen, der mindestens 25'000 hat. Mit 16, 17 kannst du nicht mehr (...). So geht es.
- 045 Oder man macht dann, es gibt gar keine Toten, dann gerade die andere Story.
- 046 Ja, das ist genauso bizarr, weil beides ist nicht sachgerecht. Es ist beides eben nur Scheinprofilierung. Es ist eben schon
- 047 interessant, wenn... Ausgewogenheit ist eigentlich ein bisschen ein abgelatschtes Wort, aber der grösste Unterschied vom Schweizer Journalismus und vom angelsächsischen Journalismus ist vermutlich der, dass der angelsächsische Journalismus ist ein Sowohl-als-auch-Journalismus. Ganz typisch, Economist oder Spectator oder Times News Week, die probieren eigentlich immer, die verschiedenen Aspekte einer Story zu betonen. Es ist ein Sowohl-als-auch-Journalismus. Man muss sagen das spricht eher fuer eine Partei, das spricht eher dagegen, das ist eher an dieser Wirtschaftspolitik gut, das ist eher schwächer an dieser Wirtschaftspolitik, der Schweizer Journalist ist nicht ein Sowohl-als-auch-Journalist, sondern ein Entweder-oder-Journalismus. Ganz klar, es ist ein riesiger Unterschied in der ganzen Grundmentalitaet. Das beste Beispiel ist gewesen, man findet zwischen 1970 und 2000 findet man in der Schweizer Presse keinen positiven Artikel ueber die SVP. Nicht nur zwei oder drei, sondern Null. In dieser Zeit ist diese Partei von 9 Prozent auf 27 Prozent rauf. Das ist absurd, das sind absurde Lemming-Bewegungen. Langfristig, auch ueber lange Zeitraeume betrachtet. Und das hat meiner Meinung nach mit jenen Anforderungen, die an den Journalismus gestellt wird, hat das nichts mehr zu tun. Du kannst nicht als kollektive Presse 20 Jahre lang ein Phaenomen einfach falsch beschreiben, ohne dass irgendetwas mit deinen ethischen Grundprinzipien krumm ist.
- 048 Aber versuchen Sie mir mal, dieses Lemming-Prinzip zu schildern, wie funktioniert das genau? Psychologisch gesehen.
- 049 Wenn der einzelne Journalist am Pult sitzt, wie funktioniert das?
- 050 Bei welchen Zeitungen haben Sie schon gearbeitet?
- 051 Zuerichsee, NZZ, Tagi, Studentenzeitung...
- 052 Wie lange, so jeweils? Einen Monat, zwei, so? Auf der Redaktion?
- 053 Tagi etwa zwei Jahre insgesamt. NZZ als Freie lang und ein Praktikum drei Monate. Das gleiche bei der Zuerichsee-Zeitung. So. Ich sage nicht, ich weiss es nicht, es nimmt mich nur wunder, wie Sie...
- 054 Sie wissen schon, wie es ist. Natuerlich wissen Sie es. Es laeuft eigentlich praktisch in jedem Fall gleich. Nehmen wir
- 055 Bégél. Es geht einfach relativ schn-... Es tritt irgendeiner im Verwaltungsrat von der Post zurueck, und dann faengt es eigentlich schon an. Es ist dann relativ entscheidend, wer den ersten Schuss setzt. Und wenn der erste Schuss natuerlich bereits die Skandalisierungsspirale einleitet, dann kann es versanden, oder es kann Drive bekommen. Und dann weisst du, wie es ist, die andern lesen am naechsten Morgen, sagen, Scheisse, die haben eine gute Geschichte ueber den Bégél gehabt, da muessen wir auch drauf. Kommt, wir telefonieren einmal herum, und irgendetwas findest du immer. Und nachher kommt die Eskalationsstufe, dann muss man schauen, dass man zusaetzliche Faktoren bringt, das heisst zum Beispiel, Indien ist nicht schlecht gewesen, habe ich gefunden, nicht schlecht ist auch gewesen, dass man seine Vorgaenger, den Menth, und seinen Vorgaenger in Deutschland zum Ausrufen gebracht hat...
- 057 Dass sie nicht einmal befragt worden sind und so?
- 058 Jaja, klar. Das ist diese Spirale, du kannst jetzt nicht, ausser der Weltwoche, denen wuerde ich es jetzt noch zutrauen, die
- 059 haben es aber auch nicht gemacht, du kannst nachher nicht ploetzlich als Blick oder als Tagi, wenn die ganze Skandalisierungsspirale dreht, ploetzlich eine positive Bégél-Geschichte machen gehen wollen. Du bist voellig neben den Schuhen, wenn du das machst.
- 060 Aber ist das etwas, was mit der Medienstruktur zu tun hat, wie es funktioniert, wie heute das ganze Spielchen funktioniert, oder hat es mit den Menschen, die an diesen Redaktionspulten sitzen, zu tun?
- 061 Es hat schon mit den Menschen, die an den Redaktionspulten sitzen, zu tun. Die Schweizer Journalisten sind nach wie vor, wuerde sagen, zu 70 Prozent links. Es hat schon mit dem zu tun. Das zweite Beispiel, das wir jetzt sehen werden... Sie sind zu 70 Prozent links, sie sind zu 70 Prozent Gutmenschen und zu 70 Prozent Antikapitalisten und antibuergerliche Grundhaltung, zumindest latent. Weil, andere gute Geschichte, auch am Sonntag und heute in der Zeitung, haben Sie gesehen, Bundesrat Leuenberger hat ja offenbar im Bundesrat gegen diese UBS-Loesung votiert. Haben Sie das gesehen?
- 063 Ich habe es noch nicht gelesen. Moment schnell.
- 064 Es ist gestern gewesen in der NZZ am Sonntag, es ist gewesen in der Sonntagszeitung, und es ist gewesen im Sonntag, weil
- 065 dem Leuenberger seine PR-Beauftragten diese Geschichte an allen drei Orten gestreut haben, dass er dann seinerzeit gegen den UBS-Deal gewesen ist. Was ist diese Geschichte, journalistisch betrachtet? Nuechtern betrachtet?
- 066 Ich finde sie nicht so einen Aufreger.
- 067 Diese Geschichte ist nuechtern betrachtet ein krasser Bruch des Kollegialitaetsprinzips.
- 068 Aha, ok, ja.
- 069 Ja. Das heisst, jetzt gehen wir in die SMD unter dem Stichwort Kollegialitaetsprinzip, und wir werden wochenlange
- 070 Kampagnen gegen Couchepin, gegen Blocher zu seiner Zeit und gegen Erzfeinde, wenn die irgendwann auch das Kollegialitaetsprinzip gebrochen haben. In diesem Fall hat diese Geschichte haette totales Skandalisierungspotenzial gehabt, wenn sie beim Couchepin und bei Blocher passiert waere. So wird sie nicht drehen. Nur zum illustrieren, wie es anfaengt. Fuer die Journalisten ist es irgendwie zu wenig interessant, den Leuenberger, der ein guter Sozialdemokrat ist, letztlich durch die Mangel zu drehen. Darum wird es da, aus politischen Gruenden, vermutlich keine Kampagne draus geben. Es hat immer persoенliche und politische Elemente, und natuerlich medienimmanente Elemente. Eben, um das zu...

- 072 Sie wuerden sagen, wer den ersten Pfahl einschlaegt, in diese Richtung geht es dann?
073 Meistens. Es ist relativ schwer, nachher zu korrigieren, weil, es ist zwar gut fuer die PR-Branche, und die steigen dann
074 natuerlich sofort ein und machen ziemlich schoene Honorar-Umsaetze, aber es ist relativ schwierig runzubiegen. Es muss
dann schon sehr krass sein, wie beim Fall Matter, beispielsweise, ich meine, wo sich einfach nach drei Monaten Kampagne
sich herausstellt, es ist alles erstunken und erlogen gewesen.
- 075 Wo es jetzt aber auch Gegenkampagnen gibt.
076 Ja, aber... Man darf nicht vergessen, ich habe es einmal zusammengeschaut, von den grossen Kampagnen von den letzten
077 zehn Jahren in der Schweizer Presse, also Aliesch, Borer, Matter, jetzt moeglicherweise Béglé, das weiss man noch nicht,
einfach die grossen zehn, haben alle zehn mit einer Entschuldigung von den Zeitungen geendet. Es ist also eigentlich keine
sauber gewesen.
- 078 Ja.
079 Ja? Ding ist auch eine gewesen, ja Matter doch ist... NZZ hat sich am Schluss entschuldigt, Blick hat sich entschuldigt, bei
080 Borer hat sich Ringier entschuldigt, bei Aliesch ist es das Gerichtsurteil gewesen, das ihm voellig Recht gegeben hat.
Entweder mit einer Entschuldigung oder mit einem Gerichtsurteil gegen die Zeitungen haben sie alle Kampagnen...
- 081 Ja, sicher auch diese Klagen, der Matter ist ja dann auch klagen gegangen.
082 Klar. Es ist nicht unbedingt ein Leistungsausweis, oder?
083
084
- 085 Jaja, nein, ich verstehe schon, was Sie meinen, der Grundsatz. Wenn man jetzt diese Journalisten nimmt in ihrer
Persoenlichkeit, sehen Sie Untergruppen unter den Journalisten, wo Sie sagen wuerden, die sind ein bisschen so mehr und
sie sind noch ein bisschen so, wo Sie so ein bisschen Clusters ausmachen koennen?
086 Logischerweise gibt es den Journalisten, psychologisch gesehen, gibt es nicht, das ist jetzt, meine ich, lapidar, genauso wie
es den Politiker oder, ich weiss nicht, den Fahrlehrer nicht gibt. Gibt es Untergruppen?
- 087 Auf die Persoenlichkeit bezogen.
088 Es gibt Untergruppen, was die Fach- und Sachkenntnis betrifft, und damit auch die Trittsicherheit. Es ist grundsatzlich so,
089 dass, je sachkundiger Journalisten sind, desto, in meiner Vorstellung, wie ich sie skizziert habe von Journalisten, desto
naeher kommen sie dem. Ich meine, die paar grossen Wirtschaftsjournalisten, die wir in der Schweiz haben, die wirklich
ueberzeugen, angefangen von einem G.S., das sind einfach Leute, die etwas von der Materie verstehen. Und da ist es sehr
unterschiedlich. Ich glaube, viel von der Materie, vermutlich am meisten von der Materie, verstehen die Sportjournalisten.
Ich glaube, relativ viel von der Materie verstehen auch die Bundeshausjournalisten und die spezialisierten
Kulturjournalisten, so Filmjournalisten oder Theaterjournalisten. Die sind meistens trittfest, lesen viel, informieren sich
auch. Schlecht sind die Wirtschaftsjournalisten, die koennen meistens nicht einmal eine Kapitalfluss-Rechnung lesen. Die
sind sicher sehr schlecht. Darum sind sie haeufig auch die Aggressivsten und die Kampagnen-Anfaelligsten, weil sie
einfach nicht materiell stark sind. Die sind sicher nicht gut, und was natuerlich auch nicht gut ist, sind die ganzen Newsdesks,
weil, und das hat jetzt wiederum viel meiner Meinung nach mit den Strukturen zu tun. Ich meine, ein normaler Journalist
beim Blick oder ein normaler Journalist beim Tagi, der schreibt heute ueber das neue Immigrationgesetz und morgen ein
Portraet vom neuen FDP-Staenderatskandidat und uebermorgen schreibt er ueber die Kulturpolitik, aber locker. (...).
- 090 Am Morgen nichts wissen, am Abend ein Experte, oder...
091 Das ist aber jetzt... Das kann man zum Beispiel nicht den Journalisten zum Vorwurf machen, das hat einfach mit den
092 Produktionsablaeufen in den Zeitungen zu tun.
- 093 Aber Sie wuerden mental diese Leute so einteilen nach Sachkenntnis von ihrem jeweiligen Gegenstand.
094 Ja.
095
- 096 Viele Leute, die ich bisher befragt habe, haben gerade das den Journalisten tendenziell zum Vorwurf gemacht, den
Sportjournalisten zum Beispiel, diese zu grosse Naehelikeit zu dem, womit sie sich beschaeftigen, das Kriterium, dass man dann
eben nicht mehr sozusagen diese Distanz hat, die der Journalist professionell haben muss. Die grosse Sachkenntnis kann ja
auch eine Gefahr sein, dass man sich mehr identifiziert mit dem Gegenstand als mit dem Medium, in dem man drin
arbeitet.
098 Nein. Ich sehe das voellige Gegenteil. Ich meine, meiner Meinung nach, du kannst dir nur ein Bild ueber die Bundesraetin
Leuthard machen, wenn du mindestens 15 Mal mit dieser laenger geredet hast. Unter vier Augen. Wie willst du die sonst
beurteilen koennen?
- 099 Nehmen wir das Beispiel Sport, wenn ich ein Sportjournalist bin, und die Sportwelt interessiert mich, fasziniert mich, ich
bin permanent an diesen Matches, ich habe mit diesen Leuten zu tun, und ich bin nur gelegentlich auf der Redaktion,
vielleicht, ich sage jetzt auch wieder mal, psychologisch mehr abhaengig von dieser Subszene, Sportler und Sportwelt, und
moechte es mir mit denen nicht verderben, und tendenziell ist es mir weniger wichtig, ein guter Journalist zu sein,
vielleicht. Das koennte ja klar sein am Ganzen, das man dann diese Hofberichtserstattung macht und so weiter.
101 Nein, natuerlich ist es einfacher, jemanden in die Pfanne zu hauen, den man nicht kennt. Und genau das ist es, was ich
bedauere.
- 102 Ich rede nicht vom In-die-Pfanne-Hauen, ich rede von der professionellen Distanz, die man zu dem haben muss.
103

- 104 Das glaube ich nicht. Das waere mir jetzt noch nie in den Sinn gekommen. Ich meine, es ist doch voellig selbstverstaendlich, dass der Politikchef von der New York Times und der Politikchef von der Washington Post muessen sich doch gelegentlich mit Barack Obama treffen. Wie wollen Sie sonst ueber den schreiben? Das ist doch voellig normal. Und sie muessen aber auch die Gegenmeinung... Sie muessen wissen, was sie... Genau so muessen die Politikchefs vom Tages-Anzeiger und der Politikchef vom Blick sich gelegentlich mit dem Bundesrat Merz treffen. Sie muessen doch wissen, was der Merz will, was der Merz denkt, wie der Merz das sieht, und sie muessen selbstverstaendlich die Gegenpositionen auch abfragen. Weil, nach Ihrer Argumentation oder nach der Argumentation, die man Ihnen gesagt hat, darf man ja die Gegenposition nicht abfragen, weil man sonst mit denen ploetzlich Sau-Haefeli-Sau-Deckeli macht.
- 105
- 106 Man darf es schon abfragen gehen, aber wenn man... Gerade bei denen, die dann wirklich wie ein Dossier haben oder spezialisiert sind, besteht die Gefahr, (...) Kulturjournalisten, die dann alles wunderbar finden, solange es eine schoene Inszenierung gibt im Theater und so, aber vielleicht gar nicht mehr die finanziellen Aspekte ansehen, was kostet das den Steuerzahler, einfach so ein bisschen die objektive Distanz verlieren, weil man sich zu fest fuer den Gegenstand interessiert.
- 107 Ja, klar. Gut, ich sage dann einfach, man muss, die Akteure muss man sehr gut kennen, ob man sich dann nachher von den Akteuren einseifen laesst oder nicht, das ist dann eben ein persoenlichkeitspsychologisches Problem.
- 108
- 109 Was denken Sie, wie kann man denn Distanz behalten? Wie kann man die volle Naechte pflegen und trotzdem immer wieder so ein bisschen diesen Rueckschritt machen in die Redaktion, sozusagen, und wieder das objektiv anschauen?
- 110 Es ist ueberhaupt kein Problem. Ich kenne jetzt keine guten Journalisten, die Probleme haetten mit dieser Distanz. Sondern, du musst es eben... Du willst erklaren in diesem Punkt, und dann schreibst du eine positivere Geschichte ueber jemanden oder ueber einen Sachverhalt oder schreibst eine negativere Geschichte, je nach dem. Und je nach dem, wie die Sachlage ist. Weil, die Sachlage ist ja entscheidend. Also, ich habe jetzt nie Probleme gehabt mit dem. Ich weiss schon, dass... und ich glaube, die Sportjournalisten werden da ein bisschen zu Unrecht manchmal in die Pfanne gehauen, weil, die Kulturjournalisten bin ich noch eher einverstanden mit Ihnen. Es ist naemlich relativ einfach. Die Rangliste im Sport ist einfach nicht umzuschreiben. Die Boersenkurse in der Wirtschaft ist auch schon etwas schwieriger umzuschreiben. Aber die leeren Theatersaele sind noch eher umzuschreiben, indem man sagt das doofe Publikum hat es einfach nicht verstanden. Aber beim Fussball kannst du nicht sagen, der doofe Gegner hat es nicht verstanden und hat darum gewonnen.
- 111
- 112 Also, je objektiver man auch das dann beurteilen kann, sozusagen, die Sachlage?
- 113 Das Problem ist, ich bin ein grosser Anhaenger vom angelsaechsischen Journalismus, und das Problem ist halt, der Schweizer Journalismus ist einfach unglaublich meinungsinteressiert und nicht fakteninteressiert. Man sieht es an der unglaublichen Haefung, in schweizerischen Zeitungsartikeln, von Adjektiven verglichen mit... In englischsprachigen Zeitungen, gibt's ja Zeitungen, in denen Adjektive verboten sind. Weil sie deskriptiv sind und nicht faktenorientiert. Wir haben eine gewisse journalistische Kultur, die wird tradiert, wie andere Kulturen, wie unsere politische Kultur, und unsere journalistische Kultur ist eine Meinungskultur, eine Fertigmacherkultur, und nicht eine sachorientierte Kultur und vor allem nicht eine dialektische Kultur, also beide Seiten anschauen wollen.
- 114
- 115 Und wie ist diese Kultur entstanden? Oder warum, wenn es besser waere anders, warum entsteht nicht die andere Kultur?
- 116 Unsere Kultur ist natuerlich entstanden... das ist natuerlich ein Fuehrungsproblem, weil wir einfach sehr viele Chefredaktoren haben, die so ticken. Und weil wir natuerlich, wenn man schon ein bisschen laenger in diesem Job ist, generell eine sehr spuerbare, natuerlich, in diesem Sinn, Boulevardisierung haben. Boulevard, haben die Leute immer gemeint, habe etwas mit der Themenselektion zu tun, mit dem hat es ueberhaupt nichts zu tun, sondern mit der Themenumsetzung. Mit der Verkuerzung, mit der Zuspitzung, mit eben dem Verzicht auf einen dialektischen Zugriff. Da haben wir natuerlich schon Tendenzen, die sehr, sehr sichtbar sind seit 30 Jahren. Ich meine das ueberhaupt nicht kulturpessimistisch, ich sage einfach, es ist einfach so, weil alle... Die Schweiz hat etwas, was wiederum vermutlich ein bisschen speziell ist, vielleicht hat es damit zu tun, dass... Die Schweizer Journalisten sind wahnsinnig, so zu ihrem Selbstwertgefuehl, wenn sie in anderen Zeitungen zitiert werden, das ist irgendwie fuer die meisten Schweizer Journalisten und vor allem fuer die meisten Schweizer Chefredaktoren irgendwie das Hoechste der Gefuehle. Einfach diese Resonanz. Jetzt, wie erzeugt du Resonanz? Du erzeugst natuerlich nicht Resonanz, indem du einen knochentrocken bis zum hintersten Detail abrecherchierten Artikel ueber die Schweizerische Gesundheitspolitik und ihren aktuellen Zustand ablieferst, sondern du bringst es natuerlich nur zu einer zitierfaehigen Story, wenn du (...) ein uneheliches Kind nachweisen kannst.
- 117
- 118 Warum ist es denn den Leuten so wichtig, diese Resonanz zu finden? Warum sind die abhaengig von (...)?
- 119 Es ist relativ komplex, aber es hat vermutlich damit zu tun... Generell gibt es vermutlich einen Reputationszerfall der Medienschaffenden. Der Reputationszerfall hat auch damit zu tun, dass sie auch immer weniger Journalisten eben mit der Primaerquelle kommunizieren, auch zum Teil mit der Primaerquelle weniger kommunizieren koennen, weil die Primaerquelle von irgendeinem Heer von PR- und Kommunikationsbeauftragten abgeschottet werden. Ich bin vor 20, 25 Jahren, bin ich mit dem damaligen Chef der UBS Ski fahren gewesen gegangen an einem Samstagnachmittag oder mit dem damaligen Chef der CS in sein Ferienhaeuschen im Toggenburg an einem Sonntagnachmittag zwei Flaschen Weissen saufen gegangen. Das heisst, du hast einfach auf einem ganz anderen Niveau diskutieren koennen, du hast einfach auf Augenhoehe diskutieren koennen mit diesen Leuten. Und das ist heute nicht mehr so. Die Journalisten koennen nicht mehr auf Augenhoehe diskutieren, sondern sie muessen aus der Froschperspektive diskutieren, es ist schwierig. Darum versteh ich sie auch zum Teil. Das heisst, sie haben Reputationsverlust. Sie werden auch von denen nicht mehr Ernst genommen, sie werden auch von all diesen Kommunikationspanzern und -firewalls um die herum nicht ernst genommen. Sie wissen das auch, die Journalisten. Die einzigen, welche die Journalisten noch ernst nehmen, sind die Politiker vor den Wahlen. Die restlichen dreieinhalb Jahre auch nicht.

- 120
121 Das heisst, es gibt eine Kraenkung oder so.
122 Nein. Darum ist das Ganze immer staerker selbstreferenziell geworden. Die Medien fuehlen sich durch die Medien bestaetigt, die Medien haben immer mehr Zirkelbildung, bewegen sich innerhalb von den Medien, auch mit der Resonanz, die sie ueber ihre Themen rausholen, holen sie nicht mehr die externe Resonanz, indem der Bundesrat Sowieso oder der Bankchef Sowieso oder der Spitzenbeamte Sowieso sagt, da bin ich uebrigens nicht mit Ihnen einverstanden, koennten wir das nicht einmal diskutieren bei einem Glas Bier oder bei einem Mittagessen, sondern der Weg der eigenen Arbeit wird eigentlich nur noch innerhalb vom kleinen, nicht nur, aber immer staerker innerhalb vom kleinen Journalistenzirkel abgefragt und zurueckgemeldet. Kommt es mir vor.
- 123
124 Ich haette aber das Gefuehl gehabt, das ist auch etwas, das einfach systemimmanent ist, weil der Journalist seine Resonanz sowieso, wenn, dann vielleicht noch als Leserbrief bekommt, aber sonst sowieso ein bisschen abgeschottet ist, er ruft raus, aber es kommt nicht zurueck. Darum schaut er an die einzige Resonanz, die er bekommt, ist die von den anderen Medien. Das muesste aber vor 50 Jahren auch schon so gewesen sein.
125 Nein, das ist natuerlich... Nein, er hat vermutlich schon viel mehr Resonanz von jenen bekommen, die er zum Thema gemacht hat. Er bekommt jetzt diese Resonanz vermutlich auch, aber der PR-Berater ruft an.
- 126
127 Lobend oder kritisierend...
128 Genau.
129
- 130 Kommen wir nochmals zurueck auf die Untergruppen. Sehen Sie noch mehr, abgesehen von Sachkenntnis oder nicht Sachkenntnis?
131 Nein. In meinen Augen ist das ziemlich heterogen. Ich wuerde mich jetzt hueten, da zu pauschalisieren.
132
- 133 Kommen wir zur dritten grossen Frage, Persoenlichkeit im Journalismus. Warum kann man sagen, oder eben nicht sagen, ist die Persoenlichkeit des Journalists wesentlich fuer seine Arbeit? Was sehen Sie da fuer Zusammenhaenge?
134 Es ist auch eine Frage, wie man Journalismus definiert. Wenn man ihn als Bit-und-Byte-Dienstleistung definiert, dann spielt die Persoenlichkeit des Journalists nicht so eine grosse Rolle. Es spielt eigentlich keine Rolle, wie du strukturiert bist, wenn du fuer 20 Minuten arbeitest, das ist doch scheissegal. Ich meine, du kuerzt einfach irgendwelche Agenturmeldungen oder du schreibst irgendwelche Standardgeschichten nach Standardmuster, es spielt keine Rolle, erstens kann das jeder und zweitens ist das eigentlich auch nicht Journalismus, sondern das sind Informationsdienstleister. Wirkliche Journalisten sind fuer mich Leute, die irgend, meinethwegen, die etwas wissen wollen, etwas erfahren wollen, die meinethwegen sogar eine Meinung haben koennen, die aber irgendwodurch in der Oeffentlichkeit irgendetwas im weitesten Sinn bewegen wollen, anregen wollen, zum Nachdenken bringen wollen, irgendwodurch einfach nicht geraeuschos abends um sechs Uhr aus dem Buero verschwinden wollen. Sondern die sich als Teil der oeffentlichen Diskussion verstehen, vom Diskurs, dem gesellschaftlichen. Das sind fuer mich echte Journalisten. Und dann koennen sie von mir aus Linke sein oder Rechte sein oder Weiss-nicht-was, sie muessen einfach gewissen Grundprinzipien, die wir eingangs diskutiert haben, muessen sie unterliegen. Aber sie muessen irgendwie ihren Teil in der Gesellschaft beisteuern wollen. Wenn sie das nicht wollen, dann interessieren sie mich nicht.
- 135
136 Wenn Sie aber jetzt so einen Artikel machen mit ausgewogen pro, kontra und verschiedene Seiten ueber Gesundheitspolitik, wovon wir vorher ein Beispiel gehabt haben. Inwiefern kann der einzelne Journalist sich da einbringen, oder macht er da einen anderen Artikel als jemand anders, der Journalist, der am Pult nebendran sitzt und eine andere Persoenlichkeit hat? Wo kann man ueberhaupt sich selber dann einbringen? Das wuerde mich wundernehmen, wirklich, auf den Punkt gebracht, wo ist denn ueberhaupt der... Weil, die Realitaet draussen ist ja die gleiche, sozusagen, Gesundheitspolitik ist Gesundheitspolitik.
137 Ja... Nehmen wir ein Thema. Meinethwegen Gesundheitspolitik, das ist jetzt nicht gerade so in den Schlagzeilen, nehmen wir die Geschichte der Finma. Oder nehmen wir die Geschichte meinethwegen von der Post, die aktuelle. Wenn ein linker und ein rechter Journalist diese Geschichte recherchieren, muesste eigentlich die gleiche Geschichte herauskommen. Wuerde sagen, das tut sie nicht, sondern, wenn es richtig gute Journalisten sind, wirklich gute, dann gibt es zu 90 Prozent die gleiche Geschichte. Bei uns, bei unseren Journalisten... Man kann es auch anders sagen, wenn es, lassen wir den Blick mal ein bisschen weg, der Boulevard gehorcht anderen Gesetzen, aber wenn es ein Tagi-Journalist ist, wenn es ein NZZ-Journalist ist, muesste eigentlich auch, wenn es gute Journalisten sind, zu 90 Prozent die gleiche Geschichte herauskommen. Das wird aber im Normalfall nicht der Fall sein, sondern es wird etwa 10 Prozent die gleiche Geschichte heraus schauen, weil eben Vorurteile, Voreingenommenheit und so weiter eine viel groessere Rolle spielen und auch moeglicherweise rein taktische Ueberlegungen, die sind fuer einen gewesen darum sind wir dagegen.
- 138
139 Aber vorher haben Sie jetzt so geredet, wie, es ist schoen, wenn der Journalist seine Persoenlichkeit einbringt, in einen Artikel, und jetzt sagen Sie, der gute Journalist muesste zu 90 Prozent deckungsgleich sein mit dem anderen guten Journalist, was dafuer sprechen wuerde, dass der persoenliche Faktor eigentlich herausdividiert wird, nicht mehr stattfinden. Was ist jetzt gewuenscht? Vorurteil ist auch Persoenlichkeit, die man einbringt, sozusagen. Welche Persoenlichkeit soll in einem Artikel aufscheinen, und was ist der Mechanismus?
140 Im Artikel soll die Persoenlichkeit gar nicht aufscheinen, aber er kann einen Kommentar dazustellen. Ich bin sowieso der Meinung, in einem Artikel hat sowieso... Ein normaler journalistischer Artikel muss aus Fakten bestehen.
- 141
142 Das heisst aber, es spielt keine Rolle, ob ich einen Artikel schreibe oder der neben mir...
143 Wenn Sie gut recherchieren, kommt mehr oder weniger das Gleiche raus.

144

145 Das glauben Sie?

146 Ja. Was nachher passiert, ist, weil man natuerlich in der Schweizer Kultur sehr stark thesenjournalistisch ausgerichtet ist, laesst natuerlich der Journalist nachher 80 Prozent der Recherche weg. Naemlich die, welche ihm nicht in die These passen. Das ist voellig klar. Wenn Sie jetzt die Geschichte machen, die Post wiederum, das weiss ich jetzt gerade zum Beispiel, weil es letzte Woche passiert ist, sagst du, komm wir machen die Geschichte, politischer Widerstand gegen Postchef wird immer groesser. Tatsaechlich haben sie bei einer Zeitung, ich sage jetzt nicht welche, haben sie 22 Politiker angerufen. Fuenf haben ausgerufen und 17 haben gesagt, entweder pro Bégé oder neutral. Die 17 sind doch nicht vorgekommen in der Geschichte. Ist logisch. Die kommen nicht vor. Im angelsaechsischen Journalismus waeren die 17 vorgekommen, man haette gesagt, man hat 22 angerufen, fuenf sind sehr kritisch gewesen, etwa zehn neutral und etwa sechs pro Bégé. Das ist eine Information. Aber die kommt natuerlich bei uns nicht. Sondern bei uns kommen wirklich nur diese fuenf.

147

148 Das habe ich begriffen. Aber mein Grundproblem ist, dass Sie sagen, schade gibt es nicht mehr so viele Egomane, die Profilierten, die, welche sich darstellen moechten. Gleichzeitig sagen Sie, der Journalist soll im Artikel nicht vorkommen. Ich sehe da Widerspruch.

149 Der Egomane... Ja, dann muss ich ihn aufoesen.

150

151 Das waere wuensenswert.

152 Die Egomane sind nicht von der Egomane getrieben, ihre Meinung in dieser Gesellschaft durchzusetzen. Das meine ich nicht. Sondern, die Egomane sind von der Egomane getrieben, einfach gute Geschichten in dieser Gesellschaft zu platzieren, das einmal. Ob jetzt das eine Geschichte gegen den Leuenberger oder fuer den Leuenberger, gegen die Leuthard oder fuer die Leuthard ist, das interessiert den Egomane nicht. Es muss einfach eine gute Geschichte sein.

153

154 Und darum ist ihm die Autorenzeile wichtig? Weil man dann sieht, dass er es geschrieben hat?

155 Ja, klar, der Egomane, so wie er ist, ist letztlich unparteilich. Ihn interessiert einfach die gute Geschichte und nicht die gute und die richtige Meinung. Das heisst, der Egomane hat keine Angst davor, wenn ihm einer sagt, jetzt bist du mir aber in den Ruecken gefallen. Das heisst, der Egomane hat ueberhaupt kein Problem, heute eine positive Leuenberger-Geschichte zu schreiben und in drei Monaten eine negative. Zero. Ich sage, der Journalist kann meinerwegen sogar eine Meinung haben, eine politische, die sollte er nicht in einen Artikel einfliessen lassen, die kann er in einem Kommentar jederzeit erzaehlen. Aber, er soll einfach irgendwie, vertammi, er soll einfach sagen, hey, ich will, dass man von dem, was ich schreibe, Notiz nimmt. Ich will, dass man von mir Notiz nimmt, das soll er sagen. Weil, dann hat er einfach eine andere Arbeitsmoral.

156

157 Diese 90 Prozent Deckungsgleichheit, wenn man gut recherchiert, die Sie vorher postuliert haben...

158 ... die heraus schauen muessten.

159

160 ... die heraus schauen muessten. Ich haette da noch eine andere These, naemlich, dass es auch von der Persoenlichkeit abhaengig ist, wie ich zum Beispiel Zugang zu den Menschen finde, wie ich strukturiert bin in meiner Art zu telefonieren oder Leute beim Mittagessen zu treffen, wie viel ich auch herausbekomme, wie offen mir die Leute etwas erzaehlen, wie ich sie beim Interview herauslocken kann, was auch immer, dass das auch sehr persoenlichkeitsabhaengig ist, was dann schlussendlich mein Recherche-Ergebnis ist, zum Beispiel. Ob Leute mit mir einen vertrauensvollen Umgang pflegen und mich wieder einmal anrufen und mir etwas stecken oder was auch immer, das kann ja auch die Persoenlichkeit und letztendlich mein journalistisches Ergebnis beeinflussen. Und ich bekaeme nicht das Gleiche, wie jemand nebendran, auch wenn wir beide sorgfaeltig und gut recherchieren.

161

Ich wuerde es nicht psychologisieren, es ist vermutlich eher eine Frage der Arbeitstechnik. Natuerlich sind Leute, die mehr Erfahrung haben, und so weiter, oder ausgereifere Arbeitstechnik haben oder eine ausgereifere Frage- und Recherchetechnik, natuerlich kommen die zu mehr Informationen, das ist aber logisch. Wenn wir jetzt das 90-Prozent-Beispiel machen, da haben wir gesagt, zwei gute Journalisten, einer von da und einer von da. Ich glaube, es gibt erfolgreiche introvertierte Journalisten und es gibt erfolgreiche extrovertierte Journalisten. Ich glaube nicht, dass das ein Faktor ist, den ich jetzt da nehmen wuerde. Natuerlich gibt es eigentlich im Grunde genommen... Die Journalisten muessen schon wissen, die ersten fuenf Minuten von einem Interview, zum Beispiel, muss man ja nur herausfinden, wenn man ihn nicht kennt oder nur schlecht kennt, auf was der andere reagiert. Und da ist es ja haeufig nimmt man diese Chinese Hats, also rot, schwarz, gruen, blau. Sagt Ihnen das etwas?

162

163 Nein, keine Ahnung, von was Sie reden.

164 Ja, was ist das Gegenueber fuer ein Typ. Was sind zum Beispiel seine Stressfaktoren, auf was ist er gestresst und auf was springt er positiv an. Ist er...

165

166 Meinen Sie, dieses psychologische Konzept mit diesen Farben, wie man mit Leuten verhandelt und so... Meyers-Briggs-Text?

167 Nein, das ist glaube ich... Das ist so eine Matrix, die aus der amerikanischen Sales-Psychologie kommt.

168

169 Ja, doch, dann weiss ich schon, was...

170 Ist der andere zum Beispiel extrem faktenorientiert, faktisch, an Zahlen, an Und-so-weiter interessiert. Oder ist der andere eher an sich selbst interessiert oder ist er an Harmonie... Und so weiter, einfach solche (...). Klar, aber das sind Arbeitstechniken, die lernst du schon mit der Zeit.

171

- 172 Als Journalist nicht unbedingt. Journalisten bekommen kein solch gelagertes Gesprächstraining.
 173 Das ist eigentlich der Job vom Chefredaktor und von den Ressortleitern. Weil...
 174
- 175 Da kommen wir auch noch zum Punkt. Haben Sie das Gefühl, dass Chefredaktoren und Ressortleiter Personalmanagement machen, das Persönlichkeit beruecksichtigt?
 176 Das kann ich zu wenig beurteilen.
 177
- 178 Sie waren ja Chefredaktor.
 179 Normalerweise, was man sicher immer gemacht hat, was ich annehme, was heute auch noch ist, ist, dass man so etwas wie eine Jobdescription macht fuer wenn irgendeine bestimmte Stelle offen ist, ob das ein Ressortleiter sei oder stellvertretender Chefredaktor. Das macht man sicher. Was man sicher macht, ist, dass man sich regelmässig trifft, um Feedbackgespraeche zu machen, um Jahresgespraeche (...), das Klassische, wie man vermutlich in allen Betrieben funktioniert. Ich weiss nicht, wie das heute ist, ehrlich gesagt.
- 180 (...), aber ich weiss nicht, ob das ueblich ist. Aber ich meine jetzt auch mehr von der Zusammensetzung, dass man sagt,
 181 man moechte einen Quereinsteiger oder mehr einer, der mehr ein bisschen so tickt und einer, der ein bisschen so tickt, oder einen Extrovertierten oder einen Introvertierten, oder einen Linken oder einen Rechten, damit man so ein bisschen eine bunte Mischung hat. Ich hoere sehr viele Leute sagen, Diversifizierung ist wichtig und absolut notwendig, damit ein buntes Blatt herauskommt oder ein interessantes, und damit man sich eben auch nicht so innerhalb vom Ressort in diesem Lemming-Kreis bewegt und sagt, ja, stimmt, du hast Recht. Gleichzeitig sagen aber viele auch, dass das Personalmanagement, dass so diese Faktoren eben nicht so beruecksichtigt, Heterogenitaet von den Leuten in einem Team.
 182 Ich kann es nur von mir sagen. Ich meine, ich habe einfach meine Stv selber bestimmt und die sieben oder acht Ressortleiter, und die sind wiederum dafuer verantwortlich gewesen, wie sie ihre Ressort zusammengesetzt haben, das ist mich dann nichts mehr angegangen. Sie sind einfach am Erfolg gemessen worden. Und wenn sie die falschen Leute angestellt haben, ist der Ressortleiter rausgeflogen, nicht die falschen Leute.
- 183 Und wie definiert man Erfolg?
 184 Vermutlich letztlich sind es subjektive Kriterien, aber ich glaube, man ist selten weit daneben, habe ich das Gefühl. Ich
 185 habe eigentlich sagen koennen bei diesen Blaettern, ob wir einen guten Polit- oder einen schlechten Polit- oder einen guten Wirtschafts- oder schlechten Wirtschaftsteil gemacht haben, das habe ich irgendwie schon gewusst. Und das diskutiert man ja auch permanent. Was nicht gross weiterhilft, sind so Copytests. Oder Leserbefragungen. Weil, das Problem haben wir, aehnlich wie, zunehmend, auch in den politischen Umfragen, dass, bei den Lesern ist es noch schlimmer, die luegen noch mehr, die luegen durch alle Boeden. Und keine Sau liest den Kulturteil. Aber sie kriegen einen Wert von 85 Prozent. Was ist der Titel von der Arbeit?
- 186 Berufspersoenlichkeit und Berufskultur von Journalisten. Das sind so ein bisschen die beiden Themen. Jetzt komme ich
 187 eben noch zu meiner Kernthese, das waere noch die allerletzte Frage, die mich wundernehmen wuerde. Eigentlich um das herum kreist es so. Mich wuerde wundernehmen, es geht in das Lemming-Thema rein. Wenn man jetzt eine Redaktion hat mit alles Journalisten, die eine gewisse Grundpersoenlichkeit haben, wie Sie es gesagt haben, jetzt, alle haben studiert und vielleicht noch eine Journalisten-Ausbildung gemacht und sind eher brav und so ein wenig Karrieristen, zumindest haben Sie sie so charakterisiert, voreingenommen, wie kann das den Journalismus beeinflussen, dass sich eben genau diese Auswahl von Leuten im Journalismus drin befindet?
 188 Nochmals.
 189
- 190 Ich versuche es mal mit einer Analogie. Wenn man sagt, im Bankenbereich hat es alles geldgierige Leute, die nur incentiviert sind viel Geld zu machen, hat das ja, oder wird das zumindest behauptet im Zusammenhang mit der Finanzkrise, hat das so Verstaerkungseffekte gegeben, dass man sich gegenseitig aufgepusht hat, in dieser Geldgier und noch irgendwie hohe Risiken eingegangen ist, um viel Geld verdienen, der einzelne Banker. Das heisst, die Auswahl der Leute, die sich in einem bestimmten Beruf befinden, psychologisch gesehen, bei den Journalisten koennen Sie auch bestimmte Persoenlichkeitszugee sehen, die sie vor allem haben, ein bestimmter Persoenlichkeitstypus, der sich im Journalismus drin befindet, kann ja eine Auswirkung haben auf das Ergebnis, also auf die Zeitung, auf das Produkt. Sie haben gesagt, es seien vor allem voreingenommene Menschen, die sich heute im Journalismus drin befinden, wenn man jetzt keine unvoreingenommenen, unbelasteten, objektiven Leute mehr drin hat, kann das ja negative Konsequenzen haben.
 191 Es haengt eben zusammen. Es ist jetzt noch lustig, weil gestern im Coop dort beim Stadelhofen, der hat eben offen am Sonntag, habe ich zufaelligerweise den J.R. gesehen. Und dann haben wir nachher noch ein wenig geredet und genau zu diesem Thema. Wir sind uns irgendwodurch eigentlich noch einig gewesen, weil wenn das stimmt, was ich vermute, dass ich gesagt habe, ein guter Journalist will auffallen, dann... Jemand, der auffallen will, kann nicht mit dem Strom schwimmen. Mit dem Strom kannst du nur schwimmen, wenn du nicht auffallen willst, weil, wenn du mit dem Strom schwimmst, faellst du nicht auf. Das heisst, ich habe von... Die beste Phase, die wir mal gehabt haben, vermutlich, wirklich, im Journalismus ist so gewesen zwischen 1990 und 1993, 94 bei der Sonntagszeitung, wo es einfach durch eine Haeufung von wirklich extrem vielen guten Journalisten, ich glaube, 15 von denen sind nachher Chefredaktoren geworden, einfach, das Team hat irgendwie sich einfach gut ergeben, und dann ist einfach Folgendes passiert, dann sind immer wieder Reporter oder Ressortleiter gekommen oder haben an der Sitzung gesagt, es kann einfach nicht sein, dass jetzt alle im Mainstream auf diesen Béglé schiessen, dass alle auf diesen Matter schiessen, die Welt kann einfach nicht so schwarz-weiss sein, und ich brauche einfach einmal eine Woche, um da zu recherchieren. Solche Typen gibt es einfach immer weniger, weil, sie wollen gar nicht mehr richtig auffallen. Und wenn du nicht auffallen willst, dann gehst du vermutlich der Sache auch nicht auf den Grund, dann willst du es nicht wirklich wissen, wie es wirklich ist. Und ich finde, das ist das

Bedauerliche, eigentlich, das ich sehe bei den jungen Internet-Journalisten. Sie wollen es gar nicht mehr richtig wissen. Sie wollen im Grunde genommen nur ihre 120 Zeilen abliefern. Das heisst, es ist... Und zudem muessen sie ja diese 120 Zeilen innerhalb von wenigen Stunden oder innerhalb von zwei, drei Stunden abliefern, das ist klar, dann kannst du es gar nicht wissen. Du hast gar nicht die Moeglichkeit, wirklich zu wissen, wie es ist. Aber das hat... Dort sehe ich schon einen psychologischen Zusammenhang. Wenn dir das eigentlich gleich ist, und du gehst abends nach Hause zu Frau und Hund oder zur Freundin und zur Katze, dann ists ok, habe ich auch kein Problem, aber dann wirst du vermutlich nie ein guter Journalist. Dort sehe ich einen Zusammenhang.

192
193 Und wie koennte man das aendern bei der Personalrekrutierung?

194 Es ist sehr schwierig, weil wir in der Schweiz natuerlich die gleichen Tendenzen auch haben, dass... Dieser Typ, den ich beschrieben habe, kostet 30 Prozent mehr als der andere Typ, schlicht und einfach. Ich meine, die paar wenigen, guten Wirtschaftsjournalisten, die wir in der Schweiz haben, die kosten einfach 180'000, da koennte man auch einen fuer 100'000 haben. Und diese Tendenz, die wir jetzt haben, nimmst du den fuer 100'000. Es sind haeufig Junge, Fleissige, Talentierte, aber die werden, denen gibt man gar nicht die Chance, irgendwie richtig wachsen zu koennen. Wie auch? Die muessen von Anfang an funktionieren.

195
196 ... koennen nicht zwei, drei Wochen an so einer Geschichte recherchieren.

197 Nein, wenn du heute zwei, drei Tage hast, kannst du auch schon viel machen. Weil natuerlich die ganze Informations- und Kommunikationstechnologie haben den Recherchenaufwand schon reduziert. Das stimmt.

198
199 Aber die Reflektionszeit braucht man nach wie vor.

200 Klar. Logisch. Und natuerlich muusst du halt, wenn du nach Genf faehrst, um mit dem Piktet reden zu gehen, erfahrest du natuerlich vermutlich dann schon ein bisschen mehr ueber den Hintergrund des UBS-Deals, als wenn du dem Kommunikationschef vom Piktet ein E-Mail schickst. Klar, das ist zeitaufwaendiger. Ich habe ein paar meiner besten Geschichten, die ich gehabt habe, habe ich immer wirklich von oben einfach gehabt, irgendein CEO hat mir irgendwie eine Geschichte erzaehlt bei einem Kaffee (...). Haben Sie uebrigens gewusst, Herr Zimmermann, dass. Aber ich habe dann nichts gesagt. Und wenn du natuerlich einfach in deinem Buero hockst, von neun Uhr morgens bis sechs Uhr abends, muusst einfach dieses Blatt abfuellen, gopfortori, dann mache ich doch niemandem einen Vorwurf, dass er nicht... Ich weiss nicht, ich wuerde jetzt im Moment auch nicht gerne im (...) sein. Uebrigens noch eine Klammerbemerkung. Ein spezieller Fall sind die Auslandskorrespondenten. Nur wegen der Sachkenntnis, nur wegen dieser Stufe, die kommen auf der tiefsten Stufe.

201
202 Ja, die muessen auch irgendwie von Singapur aus ueber Thailand schreiben und...

203 Genau. Aber ich glaube, von 20 Schweizer Auslandskorrespondenten in Frankreich, wuerde ich jetzt vermuten, haben 19 noch nie mit dem Sarkozy geredet, schreiben aber jeden Tag ueber ihn. Von 19, von 20 Schweizer Korrespondenten in Italien, dort weiss ich es, weil ich viel in Italien bin, haben 20 noch nie mit dem Berlusconi geredet, schreiben aber jeden Tag ueber ihn. Das zum Thema Sachkenntnis. Und ich glaube nicht, dass wenn sie jetzt ein paar Mal mit Berlusconi geredet haetten, dass sie vor lauter Naechte seine ganze Politik wuerden...

204
205 Neinein, aber so habe ich es jetzt natuerlich auch nicht gemeint. Ja, gut, machen wir da mal einen Strich.

206

P14: RUEDI

Path: C:\Dokumente und Einstellungen\Annette Müller\Eigene Dateien\DissWind...\Kari.rtf
Media: RICHTEXT

Printed: 2010-05-24T14:46:45
By: Super

From HU: backup of Dissprojekt ohne Codes
HU-Path: [C:\Dokumente und Einstellungen\Annette M...\backup of Dissprojekt ohne Codes.hpr6]

Codes: 0

Memos: 0

Quotations: 32

Families: Viel Berufserfahrung

Comment: <none>

- 001 Ich interessiere mich fuer die Persoenlichkeit von Journalisten und deine Einschaetzung, aber nicht jetzt von dir selbst als Person sondern wie du die Journalisten siehst. Wenn ich von Journalisten spreche, jetzt im Zusammenhang mit meiner Diss, meine ich Pressejournalisten. Es ist ein wenig beschraenkt. Das kann Gratis-, Wochenzeitung sein.
- 002 Print?
- 003
- 004 Print. Im weitesten Sinn, und auf die Schweiz bezogen. Mich wuerde wunder nehmen, wie du sie siehst, was fuer Eigenschaften du ihnen zuerst mal verallgemeinernd, also tendenziell, attestieren wuerdest, und dabei interessiere ich mich fuer deine tatsaechliche Meinung. Also nicht fuer das Klischee, welches man so hat, oder fuer das Ideal, wie sie sein sollten, sondern wie du sie tatsaechlich erlebst oder siehst, oder was du fuer eine Auffassung hast, wie die Journalisten so sind. Wir kommen nachher noch darauf, das etwas zu differenzieren. Am Anfang darf es durchaus ein wenig verallgemeinernd sein.
- 005 Es ist natuerlich eine sehr verallgemeinernde Fragestellung. Ich meine, wer wird Journalist? Von dort her kommt es wahrscheinlich, es sind eher extrovertierte Leute, es sind die neugierigen, die unruhigen Geister, die Fragen stellen und nicht mit der erstbesten Antwort zufrieden sind. Die mehr wissen wollen, als man ihnen sagt, also eigentlich die Leute, die tendenziell unangenehm sind. Tendenzuell linke Typen.
- 006
- 007 Also du meinst nicht politisch, oder?
- 008 Doch, durchaus. Das fuehrt natuerlich schon zu fragenden, aufsaessigen Haltungen, die man meistens im linken Spektrum findet. Daher sind die Linken viel interessanter als die Rechten. Die sind auch nicht so dumm. Das heisst, sie sind auf eine andere Art dumm als die Rechten. Es gibt ja wenig Rechtsintellektuelle, ausser der Herr Schlueer.
- 009
- 010 Der Herr K. nennt sich doch auch rechtsintellektuell.
- 011 Ja gut, der muss sich noch ein wenig Muehe geben. Aber wie auch immer, das ist ein Charakterzug, sagen wir ein Anlage- oder Wesenszug. Dann sicher ist es das breite Interessenspektrum. Journalisten sind neugierige Leute und interessieren sich eigentlich fuer fast alles. Ich sehe das bei mir. Das ist eines meiner Probleme. Mich haben immer viel zu viele verschiedene Sachen interessiert. Ich sage immer, ausser dem Teil der Naturwissenschaften und Science Fiction interessiert mich eigentlich alles. Das fuehrt natuerlich da auch zu einer gewissen Oberflaechlichkeit, also zu einem Surfen ueber der Schaumkrone vom Zeitgeist. Aber wenn man natuerlich den Beruf auffasst, also als das, was ich ihn auffasse, als Transferhilfe, also als Ueberwindung von Verstaendigungshuerden, zum Beispiel der Fachwelt in die Laienwelt, dann hat es natuerlich auch eine demokratische Dimension. Ich meine, wir werden aufgerufen, als Stimmbuerger ueber Gentechnologie zu befinden, also ist es doch noch eine Herausforderung, meinem Brieftraeger oder meiner Putzfrau Gentechnologie zu erklaren. Das waere der Job des Journalisten.
- 012
- 013 Und was fuer eine Charaktereigenschaft oder Faehigkeit braucht es da?
- 014 Charakter. Ich spreche lieber von Skills, also von...
- 015
- 016 Faehigkeiten?
- 017 Faehigkeiten, ja. Fragen koennen.
- 018
- 019 Fragen koennen?
- 020 Die richtigen Fragen stellen. Dumme Fragen stellen, damit man gescheite Antworten bekommt. Ich glaube, das ist die Schluesselfaehigkeit. Natuerlich auch die richtigen Leute finden, die man befragt. Aber Fragen stellen stellvertretend fuer die, welche ich bedienen will, welche ich bedienen will. Und dann natuerlich das so transferieren, dass es verstaendlich aber trotzdem korrekt herueberkommt.
- 021
- 022 Da braucht man auch ein wenig paedagogische Faehigkeiten?
- 023 Das schadet nicht. Wobei ich Journalisten ueberhaupt nicht als Lehrer sehe oder als Paedagogen, sondern einfach als Dienstleister. Aber die Mittel und Methoden sind sicher verwandt. Darum gibt es auch so viele Leute, die beides machen. Meine aeltere Tochter beispielsweise wird jetzt Mittelschullehrerin, aber sie schwankt. Es ist auch fuer die soziale Sicherheit besser, wenn man zwei Berufe hat.
- 024
- 025 Also sie ist auch noch Journalistin?
- 026 Ja. Sie ist unterwegs.
- 027
- 028 Du hast jetzt viele positive Sachen genannt. Als eher Negatives vielleicht die Oberflaechlichkeit, welche aus den breiten Interessen resultiert. Siehst du noch andere Sachen, die du glaubst, man muesste sie noch kritisch erwachen?
- 029 Ja. Was mir am meisten Muehe macht ist eigentlich nicht so sehr diese Oberflaechlichkeit, denn diese kann man kontrollieren. Diese saehe ich wertneutral. Die hat auch durchaus positive Seiten. Ich glaube, das Gefaehrlichste ist die

selektive Wahrnehmung in dem Sinn, dass man von eigenen Standpunkten oder Vorurteilen oder Wertvorstellungen ausgeht und diese dann in die journalistische Arbeit projiziert. Leute, die mit einem ideologischen oder mit einer Mission an den Beruf heran gehen, die sind mir hoechst suspekt. Haeufig geht damit natuerlich einher eine gewisse Besserwisserei oder eine Neigung zum Pauschalisieren zu Vorurteilen aller Art. Eine kritische, eine ueberkritische Haltung eigentlich ist... Die kritische Haltung, Skepsis, ist eigentlich eine Grundhaltung von Journalisten, das ist korrekt, aber es muesste auch selbstkritisch sein. Man muss es auch gegen sich selbst richten. Man darf auch sich selbst nicht ganz trauen.

030

031 Und du hast das Gefuehl, das machen die Journalisten ...

032 (Telefon klingelt, Aufnahme wird unterbrochen)

033 Wo waren wir?

034

035 Bei den Missionaren, die pauschalisieren.

036 Ja. Das ist ein... eine gewisse Arroganz natuerlich, man hat schon alles gesehen, man hat vielleicht auch zu wenig Einfuehlungsvermoegen, Respekt fuer menschlich heikle Situationen.

037

038 Das waere etwas, was ein wenig entsteht waehrend der Berufszeit?

039 Ja, bei den einen als wachsender Zynismus. Aber ich sehe mehr Unerfahrenheit, auch menschliche Unerfahrenheit. Das hat natuerlich damit zu tun, dass der Journalismus heute ein sehr junger Beruf ist, wo Leute am Anfang ihres Lebens drin sind und je aelter sie werden, umso mehr Ausstiegsmoeglichkeiten werden gesucht, auch aus wirtschaftlichen Gruenden. Das hat nicht nur gute Folgen. Das Team hat nach meiner Beobachtung immer am besten funktioniert, wenn es gut durchmischt war, Maennlein, Weiblein, Reiche, Arme, Zuerichbergmiezen und denen aus dem Kreis 4, Junge, Alte vor allem auch. Die Jungen profitieren unheimlich viel von den aelteren Kollegen. Und wenn diese nicht mehr da sind oder alle eine PR-Agentur haben, dann ist es halt einfach schlecht.

040

041 Siehst du heute Unterschiede zwischen Jungen, die heute jung sind und Alten, wie als sie frueher jung waren? Gibt es grundlegende Unterschiede in der Art, wie junge Journalisten sind und wie alte Journalisten sind?

042 Ja. Das sieht man natuerlich immer in der Beurteilung von Geschichten oder Themen. Die Dimension Erfahrung fehlt naturgemaess den juengeren Leuten, wobei bei den Aelteren haeufig die Dimension Enthusiasmus, Fleiss und Energie fehlt. Nehmen wir ein Beispiel. Ich bin ueberzeugt und ich weiss, ich war ja teilweise bei der Analyse dabei. Der Fall Borer im Sonntagsblick waere nicht passiert, wenn dort die Durchmischung von reiferen und juengeren Mitarbeitern gestimmt haette.

043

044 Warum?

045 Weil die Quellenlage extrem suspekt und eigentlich gar nicht fahrbar war. Solche Geschichten... An mir vorbei waere diese Geschichte nie gekommen. Da kann ich dir sagen, ich hatte beim Blick 20 solche Geschichten in den Papierkorb geworfen, nur eine Quelle, nicht bestaetigt von einem unabhaengigen Zweiten, die eine Quelle noch geschmiert, also mit dem Geld es Verlags. Das darfst du nicht beruehren solches Zeug. Das weiss man. Das kann noch so gut toenen.

046

047 Was hat das nun mit der Durchmischung zu tun? Das hat ja mehr mit der Person...

048 Das hat damit zu tun, dass es auf dieser Redaktion nachgewiesenermassen zu viele vom gleichen Typ gehabt hat, zu viele Leute vom gleichen Typ, alle geil auf diese Geschichte. Die machten sich besoffen an dieser Steilvorlage. Das hat einfach... Kennst du die Muppet Show?

049

050 Ja.

051 Da gibt es doch immer zwei, die auf der Estrade sitzen. Der Statler und der Hilton. Die reden muehsam drein. Nein es ist alles ganz anders und so weiter. Genau diese fehlen.

052

053 Das heisst, man braucht einen gewissen Widerspruch auf der Redaktion?

054 Ja. Du musst dialektisch steuern. Und du musst vor allem zu den unangenehmen Mitarbeitern Sorge tragen, denn diese sind ein Sicherheitsventil.

055

056 Wenn du sagst, du hast immer geschaut, dass eine gute Durchmischung von Jungen und Alten da war, hast du auch auf die Persoenlichkeiten geschaut oder nur so auf demografische Merkmale?

057 Ja auch auf die Persoenlichkeit, wobei du natuerlich automatisch immer ein wenig die gleichen Persoenlichkeiten bekommst. Gute Journalisten sind extrovertiert, sind gespraechsfahig, sind weniger Jaeger und Sammlertypen als Verkaeuer, aber dass sie zum Beispiel auch verschiedene Biografien haben, verschiedene berufliche Biografien ist extrem wichtig. Ich moechte nicht alles Akademiker. Ja nicht. Ich habe mich immer radikal gewehrt gegen den Duenkel, dass du studiert haben musst, nicht nur wegen meiner eigenen Biografie, sondern ich habe Taxichauffeure gekannt, die gute Journalisten geworden sind, ich habe Zahnarzte gekannt, die gute Journalisten geworden sind. Beides sind... Also die

Kultur vom Quereinsteiger ist fuer den Journalistenberuf absolut vital. Und das auch noch aus einem anderen Grund: Es ist gut, wenn man Erfahrungen aus einer ganz anderen Lebenswelt mitbringt. Das ganze Medienwesen unter einer Kaeseglockenatmosphäre, das macht mich halt misstrauisch. Die Bodenhaftung geht verloren. Daher wollte ich auch immer auf dem Land wohnen. Das ist ganz bewusst mein Entscheid gewesen. Solange ich mich in Zuerich in die Lokalpolitik einschalte, will ich 40 km entfernt auf dem Land wohnen, wo ganz andere Leute... Wo die Frage ist, wer wird Feuerwehrrkommandant. Das ist wichtig.

058

059 Damit du ein wenig andere Perspektiven ...?

060 Damit du nicht abhebst.

061

062 Erklaer mir noch, warum man als Chefredaktor darauf Wert legen soll, dass man Aufsaessige in der Redaktion hat?Eigentlich wuenscht man sich ja Mitarbeiter, die spuren.

063

Das ist erstens kein Widerspruch. Der kann schon spuren. Aber er muss aufsaessig denken. Er muss... Nur aus der Reibung gibt es Energie. Ich denke, dass Leute, die einfach bereit sind, alles so zu akzeptieren, wie es ist, das sind einfach Langweiler, und Langweiler haben selten gute Ideen. Querdenker haben wenigstens Fantasie. Die koennen sich vorstellen, wie es waere, wenn alles ganz anders waere. Das denke ich, ist eine Qualitaet. Es ist anstrengend, solche Leute zu fuehren. Es ist manchmal auch unangenehm. Man hat es lieber anders. Mit denen, die immer ja sagen, ist man schneller fertig. Aber wir sind ja nicht da, um es angenehm zu haben.

064

065 Hast du das Gefuehl, jene, die heute Journalisten werden, haben den selben Mindset oder die gleiche Art wie jene, die frueher Journalisten geworden sind?

066 Nein. Soweit ich es aus der Ausbildung mitbekomme, wenn ich es jetzt verallgemeinere, sind die heutigen viel zu brav.

067

068 Also zu wenig aufsaessig?

069

Ja. Die 80er Generation. Die 68er, 45 sind ja mein Jahrgang. Das sind Auslaufmodelle. Die 80er Generation war viel haerter gegenueber Autoritaeten, viel aufsaessiger, viel kritischer. Ich erinnere mich an F.H. oder so Leute, die jetzt 50 sind in der Ringier Journalistenschule, denen habe ich natuerlich im Recherchekurs immer den obersten Hausammann gebracht, den Personalchef der alten Brown Boveri, eine Militaergurgel, eine Kriegsgurgel par Excellence, Atomkraftwerkbefuerworter, ein totales Feindbild. Der hat die manchmal bis nachts um elf Uhr aufgehalten. Heute schauen alle um fuef Uhr auf die Uhr und muessen zum Zug. Was ich da an den Fachhochschulen sehe, das sind alles nette Konformisten.

070

071 Und warum glaubst du, ist es anders?

072

Weil es eine andere Zeit ist. Weil damals sicher die existenziellen Fragen nicht so eine Rolle gespielt haben wie heute. Ich nehme an, heute haben viele Leute die Erfahrung gemacht, dass sie sich besser dem System anpassen, wenn sie ueberleben und eine schoene Wohnung im Seefeld kaufen wollen. Komfort und Sicherheit, also die materielle Seite, war wichtiger als die Erkenntnis oder die richtige Lehre oder die Mission oder weiss ich was. Ich sage nicht, dass dies der bessere Journalismus gab. Du hast gefragt, was ist anders. Ich glaube, das wird dir jeder bestaetigen, der solche Kontakte hat mit den Juengeren. Dann ist natuerlich, aber das war frueher auch nicht anders, halt einfach alles Probleme von Kenntnissen, Vorkenntnissen, die man nicht schulmaessig erwerben kann. Ich habe kuerzlich einmal die Leute an der Fachhochschule an der HWZ gefragt ... ist mir einfach aufgefallen, wie uninformiert die sind. Ich sagte, sagt mir mal, wer war Graham Greene. Keine Ahnung. Der dritte Mann haben sie aber gekannt, also den Film. Das war der, der diese Geschichte erfunden hat. Einer der beruehmtesten Schriftsteller vom 20. Jahrhundert. Sie haben ihn nicht gekannt. Hemingway wussten sie gerade noch so. Der alte Mann und das Meer. Aber das Hemingway zum Beispiel den ganzen spanischen Buergerkrieg gefaelscht hat, wussten sie nicht.

073

074 Das wuesste ich auch nicht.

075

Informiertheit, Verknuepfungswissen, Vernetzungsfahigkeit und so weiter, da komme ich wieder auf die Quereinsteiger zurueck. Das ist auch eine Funktion des Lebensalters, von der Anzahl Buecher, die man gelesen hat, von den Freundinnen, die man gehabt hat, weiss der Himmel was alles. Das praegt dich ja biografisch. Das ist bei 25-jaehrigen Leuten meistens nicht erhaeltlich. Das ist auch kein Fehler. Das ist einmal so. Darum auch meine Vorliebe fuer Quereinsteiger und fuer den freien Zugang zu diesem Beruf.

076

077 Bezogen auf die Persoenlichkeit, Eigenschaften, Erscheinungsbilder, glaubst du, dass es da Subgruppen gibt, Untergruueppchen oder koenntest du sagen, diese gehoeren ein wenig zusammen?

078

In Bezug auf beruflichen Einsatz, auf berufliche Funktionen ganz klar. Es gibt natuerlich die Beschaffer, also die Reportertypen und die Verarbeiter.

079

080 Unterscheiden sich die in ihrem Charakter?

081 Charakter ist ...

082

083 Charakter nicht, in der Persönlichkeit.

084 Ja schon. Sie unterscheiden sich haeufig auch in den Biografien. Das hat wieder zu tun mit den ganzen Veraenderungen der Vorstufe. Wir sprechen ja vom Print. In der alten, also meine Generation, hat Redaktion als rein intellektuellen Dienstleistungsbetrieb erlebt, der die Aufgabe hatte, Manuskripte abzuliefern, vielleicht gerade noch die Manuskripte mit Titelgrossen und Schriftart und so weiter zu schreiben. Den Rest hat die Technik gemacht. Wir haben uns nur um das Was und den Inhalt gekuemmert als Redaktor, als Journalist. Heute bist du fuer die ganze Vorstufe verantwortlich, du bist auch fuer das Wie, fuer die Front verantwortlich, musst Layout machen.

085

086 Und die Verquickung von beidem...

087 Bilder behandeln, du musst auch handwerklich den Satz in eine Maske stellen mit Quarkxpress, mit irgend einem Programm, Indesign. Du bist auch fuer die formale Darreichung deines Produktes verantwortlich. Das hat doch die Berufsbilder veraendert und hat andere Leute angezogen. Je nach Betriebsgroesse haben wir eine mehr oder weniger grosse Arbeitsteilung. Also gibt es ganz klar verschiedene Typen. Mehr technisch orientiert sind Leute, die gut mit Programmen umgehen koennen. Die oldfashioned Journalisten, Schmalspurintellektuellen ... Ich verstehe nichts davon, also schreibe ich nur 200 Zeilen.

088

089 Wuerdest du auch unterscheiden zwischen denen, die hinausgehen, die vor Ort gehen?

090 Ja da gibt es auch wieder eine klare Unterscheidung, innerhalb der Journalisten zu bestimmen. Solche, die eigene Texte schreiben, also die als Reporter im weitesten Sinn taetig sind und den anderen, die die Arbeit von anderen verwalten, oder veredeln. Das ist klar. Ja.

091

092 Von den Eigenschaften her, was wuerdest du sagen, wie unterscheiden sie sich?

093 Der Reporter ist eigentlich ein gut organisierter Chaot. Der geht mal hin und er spuert eine Umgebung. Nimm C.S.. Fuer mich einer der allerbesten, die gerade auf dem Markt herumlaufen. Das glaubst du nicht, wie der arbeitet.

094

095 Er hat ein riesen Chaos im Buero.

096 Ja natuerlich. Aber der saugt doch einfach alles auf. Und der andere, der da Ordnung macht und strukturiert, das ist sicher ganz ein anderer Typ, der mehr ein Leben in Schubladen mit Bundesordnern und so vorzieht. Du kannst sagen, du kannst auch den Unterschied machen, aber das siehst du in der Wirtschaft auch. Die Leute mit dem Roehrenblick, die Spezialisten, deren Augen fokussiert sind auf ihr Budget oder ihre Ressorts und jene mit dem Panoramaansatz, die links und rechts alles auch noch interessant finden. Die Fokussierten sind in der Regel immer erfolgreicher. Die verdienen viel mehr Geld. Die hat man auch lieber in der Wirtschaft. Die Panoramaleute sind natuerlich viel interessanter. Da kommt einfach sehr viel mehr Ueberraschung. In den Verlagen brauchst du eben beide. Das ist das verrueckte. Darum hat auch so ein Typ wie der F. A. M. so einen Einfluss. Das ist ein Panoramatyp. Er ist einer, der ueberall kreativ dreinredet, aber qualifiziert. Jenen mit dem Roehrenblick geht das natuerlich fuerhtbar auf die Nerven.

097

098 Weil sie mehr als chaotisches Element wahrgenommen werden? Die anderen?

099 Nein weil der stoert. Er ist unberechenbar, er stellt unangenehme Fragen. Er stellt auch bereits Beschlossenes in Frage, unter anderem deren Budgets. Er ist eigentlich ein Feind. Ich uebertreibe jetzt ein wenig. Es hat schon... Ich finde es noch gut, wie Ringier mit diesen Widerspruechen umgeht. Widersprueche sind natuerlich auch in der Person von Michael Ringier angelegt. Das ist ganz klar. Er ist ein Journalist von Haus aus. Ein Buchstabenmensch. Ich sage immer, ein Verlag besteht aus Buchstabenmenschen und Zahlenmenschen. Der eine ohne den anderen kann nichts. Die sind dazu verurteilt, zusammenzuarbeiten. Nach allgemeiner Lebenserfahrung arbeiten jene Leute am besten zusammen, die moeglichst gegensaeztlich sind. Es ist ja nicht so, dass Leute, die aehnlich oder gleich veranlagt oder interessiert sind, besonders gute Partner waeren. Die sind Konkurrenten. Sie muessen sich ja fuer das Gleiche interessieren, unter anderem fuer den gleichen Job. Dann ist jener A oder B. Ich bin immer mit den Erbsenzaelern zusammen oder mit dem M. bin ich glaenzend ausgekommen. Der hat immer noch den Bleistift benutzt, bevor es Excel gab, um das Budget zu machen, damit er wieder radieren konnte.

100

101 Aber auf der Redaktionsebene, wuerdest du sagen, hat es nur Buchstabenmenschen?

102 Muss nicht sein. Es ist auch dort wieder die Vielfalt, die wie ich meine, durch die Bildungsgaenge bedingt ist. Ich haette immer gern Naturwissenschaftler in meiner Redaktion gehabt. Ich haette mich ewig mit einem Biologen...

103

104 Warum?

105 Die arbeiten anders, weil sie systematischer und genauer an die Dinge herangehen als zum Beispiel Phil 1er. Das ist

- natuerlich wieder eine Verallgemeinerung.
- 106 Und hattest du denn keine Naturwissenschaftler?
- 107 Wenige. Leider sehr wenige. Da haben wir jetzt zum Glueck beim MAZ mit den Nachdiplomkursen, den internationalen,
- 108 die wir mit der Uni Hamburg machen, dort kommen Biologen, dort kommen Juristen, Oekonomen. Das wird interessant. Die sind dann sackgut.
- 109
- 110 Glaubst du, dass das einen Einfluss auf den Journalismus hat, wenn Leute, die andere Studienrichtungshintergruende oder Interessenshintergruende haben, in den Journalismus gehen?
- 111 Das ist absolut notwendig und es ist fuer mich eigentlich ein Teil der Zukunft des Journalismus. Wenn wir sagen, wir brauchen Vertiefung. Wir ueberleben als Zeitungen nur mit qualitativer Vertiefung, dann muss die ja von irgendwoher kommen. Die kommt aus Kenntnissen, aus vertieften Kenntnissen. Nimm die Impfproblematik. Wie soll ich ab einem bestimmten Punkt als Journalist die verschiedenen Argumente noch gegeneinander abwaegen koennen ohne vertiefte biologische, medizinische, chemische Kenntnisse etcetera.
- 112
- 113 Aber die einen sagen, es braucht mehr Generalisten in der Zukunft. Und du wuerdest jetzt sagen, es braucht mehr Spezialisten?
- 114 Das sind vor allem Verleger, die das sagen, weil sie moeglichst wenig Leute anstellen wollen. Ich sage, wenn das Ziel die Qualitaet ist, dann muss ich Kompetenz einkaufen. Und ob ich sie dann zu 100 Prozent einkaue und anstelle oder ob ich sie miete, ist eigentlich Wurst. Ich will sie einfach haben und ich will sie exklusiv. Ich sehe keine alternative Strategie, als qualitativ besser zu werden. In einer Gesellschaft, wo sich das Wissen immer mehr anhaeuft, wird ja das Wissen, das erreichbar ist fuer den einzelnen, immer schmaeler. Aber es geht in die Tiefe. Also muss ich, natuerlich vorausgesetzt, ich habe eine Betriebsgrosse, die das tragen kann, bin ich besser angelegt mit Leuten, die schon aus einer bestimmten beruflichen Umgebung kommen, Oekonomie oder... Ich meine auch die ganze Geschichte, wie funktioniert ... Glaubst du, ein durchschnittlicher Wirtschaftsjournalist hat eine Ahnung, wie eine Bank funktioniert? Oder koennte dir auf Anhieb erklaren, was Rueckversicherung ist?
- 115
- 116 Viele koennen wohl nicht mal eine Bilanz lesen. Also ich koennte es auch nicht.
- 117 Natuerlich kannst du dir alles von Punkt null aus aneignen. Aber dann kommt noch die Dimension Praxis dazu. Hast du das auch einmal geuebt? Hast du es auch einmal gemacht? Hast du auch einmal unter unklaren Sichtverhaeltnissen navigiert? Dann ist natuerlich weitgehend sense. Ich sehe doch einfach, wie die Leute, die so qualifiziert in den Beruf gehen, nie ein Problem damit haben, Arbeit zu bekommen. Im Gegenteil.
- 118
- 119 Hast du denn das Gefuehl ...
- 120 Spezialisierung ist auch so etwas. Die Fokussierung auf bestimmte Fachgebiete. Alle freien Journalisten jammern, wie schlecht es ihnen geht. Nur jene, die keine Zeit zum Jammern haben, sind jene, die spezialisiert sind. Die haben so viel zu tun, dass die gar nicht mehr mitkommen. Ein M.Z. fuer IT, M.M. oder H.S. fuer Sekten, S.M. fuer Aviatik und und und.
- 121
- 122 Ja. Aber wenn ich jetzt weiter reichende Wirtschaftskenntnisse haette und noch gut schreiben koennte, wuerde ich wahrscheinlich einiges mehr verdienen in anderen Bereichen. Ich glaube auch, in gewissen Bereichen ist es auch schwierig, an kompetente Leute heranzukommen, weil sie in einem anderen Feld einfach bessere Berufsaussichten haben.
- 123 Das wuerde ich in dieser Frage nicht unterschreiben. Wenn die Grundbeduerfnisse einmal gedeckt sind, das wissen wir aus der Personalfuehrung, ist eigentlich die Hoehe der Entschaedigung bei der Hierarchie der Entscheidungskriterien etwa an dritter, vierter Stelle. Das Wichtigste ist dann fuer diese Leute immer, wie ich sage, die die Grundbeduerfnisse gedeckt haben, ist die Identifikationsmoeglichkeit, also das, was ich mache ist auch das, was ich machen will. Gestaltungsfreiraum, also moeglichst wenige Weisungen, moeglichst viel Spielraum, sagen wir, am liebsten haben diese einen Chef, der einfach die Richtung angibt und die Leitplanken absteckt, aber innerhalb der ...
- 124
- 125 Koennen sie sich frei bewegen.
- 126 Kannst du den Kurs und die Geschwindigkeit selber festlegen. Da ist das Geld gar nicht das Wichtigste. Zweitens tun wir doch bitte nicht so, als wuerde es so fuerchterlich schlecht bezahlt. Wenn ich vergleiche, was Journalisten verdienen und was zum Beispiel junge Ingenieure bekommen. Der Freund meiner juengeren Tochter ist FH-Ingenieur und beschaeftigt sich mit dem Testen von Lokomotiven. Der hat bedeutend weniger als ein Jungredaktor bei der Tamedia oder beim Landboten in Winterthur und ist von der Qualifikation und von der Verantwortung her, wuerde ich jetzt einmal sagen, vergleichbar eingestuft.
- 127
- 128 Ja ich sage nur, wenn ich jetzt Wirtschaft studiert haette, und ich sehe all meine Kollegen, Studienabsolventen, die nachher bei den Banken einen guten Zapfen verdienen, dann wuerde ich sicher weniger verdienen als Jungredaktorin bei einem

- 129 Blaettchen.
Also gut, sie sagen, sie verdienen so viel. Also erstens mal da die ganzen Bankenjuenglinge mit ihren geleasteten Porsches...
Also wir haben ja gesehen, wie weit...
- 130
- 131 Das fuehrt.
- 132 Die zum Teil gekommen sind. Natuerlich gibt es die Wunderknaben. Aber es gibt relativ wenige. Es gibt relativ viele, die sind heillos verschuldet aus ihren Spekulationen heraus. Die haben gar keine andere Wahl als bei der Bank zu bleiben, weil sie ein Leben lang brauchen, bis sie da wieder glattgestellt sind, also da habe ich natuerlich schon alles gesehen. Ich glaube diesen Bloedsinn einfach nicht mehr.
- 133
- 134 Etwas nimmt mich noch wunder. Siehst du zwischen den Leuten, die in bestimmten Ressorts arbeiten grundsaeztliche Unterschiede in der Persoenlichkeit?
- 135 Ja es gibt... Was mir vor allem auffaellt zu diesem Stichwort sind die verschiedenen Hierarchien, inneren Hierarchien, die die Journalisten selbst diesen Ressorts zubilligen. Das gilt uebrigens nicht nur bei den Ressorts, sondern auch fuer den Titel, fuer den sie arbeiten. Alle wollen Kulturredaktor bei der Weltwoche oder Auslandredaktor bei der NZZ sein. Kein einziger will zweiter Redaktor beim Toesstaler in Turbental sein. Ich moechte dich jetzt aber fragen, wer hat den interessanteren Job so am Montag Morgen? Dann moechte ich in Turbental beim Toesstaler sein, weil ich dort ein breiteres Arbeitsfeld habe, weniger Arbeitsteilung, weniger Spezialisierung, weniger Wiederholungen. Es gibt ganz viele Argumente. Ich habe mehr mit Primaerquellen zu tun, weniger mit Sekundaerquellen. Der Auslandredaktor bei der NZZ ist doch nichts anderes als ein Textverwurster. Der verwaltet ja nur fremdes Material. Und irgendwann darf er nach Afghanistan oder irgendetwas.
- 136
- 137 Warum diese Diskrepanz von...?
- 138 Weil wir natuerlich von der Bildung und von der Tradition her mit Wertvorstellungen ausgestattet werden, die mit den wahren Verhaeltnissen eigentlich nichts mehr zu tun haben.
- 139
- 140 Viele Journalisten, mit denen ich gesprochen habe, sagen ein wenig, die Hierarchie dieser Ressorts falle etwas zusammen oder sei in letzter Zeit ein wenig unklar geworden.
- 141 Das waere eine gute Nachricht. Ich sehe das nicht als generelle Erscheinung, weil die Organisationsformen sich ja nicht geaendert haben. Wir haben ja immer noch die gleichen Ressorts Inland, Ausland, Wirtschaft, Lokal, Regional, haeufig noch unterschieden. Aber wir haben es doch mit Problemkomplexen zu tun, die absolut ressortuebergreifend sind. Nimm den Flughafen hier in Zuerich. In welches Ressort gehoert der Flughafen, wenn du konkret beim Landboten in Winterthur bist?
- 142
- 143 Je nach Fragestellung.
- 144 Stadt, Kanton, Eidgenossenschaft, international, Technik, Umwelt.
- 145
- 146 Kehrseite.
- 147 Alles. Also koennte man sich ja auch, und da gibt es ja eine Menge Experimente, vor allem in Deutschland, jetzt gerade mit der Braunschweiger Zeitung und mit anderen so Modelle, die die Ressortorganisation verlassen haben und zum Beispiel Projektorganisation machen. Sagen wir, wir machen jetzt, so lange Impfen ein grosses Thema ist, machen wir Redaktion Impfung, also Ressort Impfung. Das setzt wieder voraus, dass ich zwei, drei, vier Leute freispielen kann auf ein Thema, und da sind natuerlich bei unseren Betriebsgrossen meistens die Grenzen erreicht. Die Wirklichkeit ist ja in einer Schweizer Normalzeitung, dass beispielsweise der Inlandredaktor am Morgen Hochschule, am Mittag Militaer und am Abend Gesundheitswesen macht. Und er sollte fuer alles kompetent sein. Das muss ein Universalgenie sein.
- 148
- 149 Das ist er meistens nicht.
- 150 Das ist er meistens nicht. Nur eine Minderheit von den Redaktionen ist in der Lage, dauerhaft auf Dossier zu arbeiten. Das heisst, so wie der B.L. bei der NZZ halt einfach Militaer macht. Der ist ein Generalstabsoberst und ist noch ein Teil dieses Systems und weiss natuerlich, wovon er spricht. Angelsaechsische Verhaeltnisse, Wall Street Journal beispielsweise hat einen Redaktor, der macht nichts anderes als Mc Donald's. Der hat aber immer einen Termin beim CEO. Das ist ein gefuerchteter, respektierter Gespraechspartner. Dem koennen sie nicht jeden PR-Mist erzahlen. In unseren Verhaeltnissen sind wir doch zu 60, 70, 80 Prozent Geiseln der PR-Industrie.
- 151
- 152 Glaubst du?
- 153 Weiss ich. Ich weiss doch, wie es laeuft. Da gibt es uebrigens Untersuchungen vom Bonfadelli, glaube ich, gibt es eine Untersuchung, die aufgrund einer Mengenanalyse sagt, dass 60 oder 70 Prozent des Stoffs in regionalen Tageszeitungen fremdbestimmt ist.

- 154
155 Wenn du von den Hierarchien oder Prestige-Unterschieden bei den Ressorts ausgehst, hast du das Gefuehl, es gibt andere
156 Leute, die bestimmte Ressorts wahlen?
157 Das verstehe ich jetzt nicht ganz.
158 Dass bevorzugt die Art von Persoenlichkeit in dieses Ressort hineingeht und... vielleicht Lokaljournalisten andere Leute
159 sind oder Gratiszeitungsjournalisten auch wieder andere sind?
160 Das waeren andere Gattungen. Das glaube ich weniger. Aber es gilt fuer alle das Marx-Wort das Sein bestimmt das
161 Bewusstsein. Klar sucht man sich das Umfeld aus, wo es einem am wohlsten ist, dort ist man ja auch am besten. Dort wird
162 man dann auch eingesetzt. Ich glaube weniger, dass es entlang von Gattungen geht.
163
164 Glaubst du eher Ressorts?
165 Es ist vielleicht eher bei den Ressorts, wo zum Beispiel die Neigung stark entscheidet. Es gibt sehr viele Leute, die
166 kulturell interessiert sind und meinen, es brauche so viele Kulturredaktoren. Dabei wissen wir alle, dass bei einer
167 durchschnittlichen Tageszeitung hoechstens 15 Prozent der Leser eine regelmaessige Kulturberichterstattung wuenschen.
168
169 Und was fuer Leute werden dann Auslaendredaktoren?
170 Ich moechte das nicht so typologisieren, weil es von dieser Sorte immer weniger gibt, die Auslaendteile werden ja als
171 Maentel praktisch jetzt titeluebergreifend gehandelt. Es muessen sicher Leute sein, die Sprachen koennen, die verschiedene
172 Mentalitaeten verstehen, die vielleicht auch gereist sind, die Vertiefungsrichtung Islamwissenschaften oder was auch immer
173 haben. Eine Parallelkarriere waere ideal zum Beispiel aus dem diplomatischen Dienst. Das koennte ich mir gut vorstellen.
174 Aber meistens ist es natuerlich in der heutigen Wirklichkeit einfach eine Funktion der gerade freien Stelle. Da muessen wir
175 uns auch nicht viel vormachen.
176
177 Also der Zufall, der bestimmt, wo es einen hin verschlaegt?
178 Zumal eben auf der anderen Seite bei den meisten Chefredaktoren aber auch Verlagsleitungen stelle ich voellig
179 amateurhaftes Personalmanagement fest, wo eigentlich...
180
181 Oder gar keines.
182 Ja das kann man ruhig behaupten, denn die haben keine Ahnung von Personalplanung, von Personalentwicklung. Wenn die
183 Pharmaindustrie ihre Forschung so organisieren wuerde wie die meisten Schweizer Tageszeitungsverlage ihre Redaktion,
dann koennen wir froh sein, dass das Aspirin erfunden ist.
184
185 Wenn Human Resources im Journalismus so wichtig sind und ich glaube, du wuerdest das befuerworten, wenn du sagst, du
186 hast fuer Durchmischung geschaut in deinen...
187 Ja natuerlich. Das ist People's Business.
188
189 Warum wird denn gerade das Kern-Dings, naemlich das Personalmanagement so... also diesem ueberhaupt keine
190 Aufmerksamkeit geschenkt? Und ich habe das Gefuehl, es wird oft recht zufaellig, wenn man jemandem im Gang begegnet,
191 du wir haben noch jemand zu wenig, willst du nicht zu uns kommen?
192 Das vielleicht nicht gerade. Aber es haengt erstens damit zusammen, dass die falschen Leute Chefredaktoren werden.
193
194 Was denn fuer Leute?
195 In der Schweiz wird doch immer noch Chefredaktor, wer die schoensten Aufsatzchen schreiben kann. Die Edelfeder wird
196 ... und was passiert mit einer Edelfeder, die Chefredaktor wird? Der arme Kerl muss an Sitzungen vom Morgen bis am
197 Abend. Er hat genau fuer seine Kernkompetenzen keine Zeit mehr. Wir haben falsche Hierarchien. Wir haben falsche
198 Wertvorstellungen, falsche Hierarchievorstellungen.
199
200 Warum denn? Das muesste schon laengst erkannt sein.
201 Vielleicht weil man sich eine Redaktion zu stark wie eine militaerische Organisation vorstellt mit einem, der zuoberst ist
202 und wo die formalen Abstufungen wahrscheinlich auch bei der Verguetung eine zu grosse Rolle spielen, wo die Anreize
203 falsch gesetzt sind. Es gibt sehr wenig variable Lohnbestandteile in den... Frag einmal, wie viele auch nur Chefredaktoren
ergebnisabhaengig bezahlt sind. Praktisch niemand. Auch bei Ringier nicht. Der Chefredaktor der Schweizer Illustrierten
bekommt gleich viel Lohn, auch wenn er jedes Jahr Leser verliert. Das ist doch pervers. Das wuerde ich nie machen. Dem
wuerde ich den Cervelat schon vor die Nase setzen. Das hat damit zu tun. Dann gibt es auch sehr viele Leute, die
redaktionelle Leitungsfunktionen bekleiden, die einfach diesen Beruf nicht gelernt haben. Die haben zwar gelernt, wie man
Journalist ist und Redaktor, aber nicht, wie man Menschen fuehrt. 80 Prozent der Leute wollen ja gefuehrt werden. Die
wollen, dass einer vorausgeht, die Fahne traegt und sagt, wo es entlang geht. Denen ist es ganz wohl. Aber wenn... Das ist

ein Beruf, den du lernen kannst wie Buchhaltung. Natuerlich muusst du die persoenlichen Voraussetzungen mitbringen und muusst es vor allem wollen. Aber man kann das.

- 184
- 185 Warum ... In anderen Berufen gibt es das Dilemma ja auch, dass Leute Chef werden und darin noch keine Ausbildung haben oder so. Mich duenkt es aber im Journalismus, das ist eine These von mir, gehoert es zum Stil wie so ein wenig eine Antimanagementhaltung, dass man sich diesem HR-Zeugs eben nicht hingeben will, weil man eben Journalist ist.
- 186 Man kann es noch ein wenig haelter ausdruecken. Alles was mit Struktur, mit Ordnung, mit Kontrolle zu tun hat, was eigentlich Industriestandard ist in praktisch allen Branchen, soll angeblich fuer die Journalisten nicht gelten. Das ist doch dummes Zeug. Mich haben sie fast gesteinigt, als ich vor zehn Jahren gefragt habe, warum es keine ISO-zertifizierten Redaktionen gibt. Wenn du Anwaltskanzleien und Treuhandfirmen und Unternehmensberatungen zertifizieren kannst, dann kannst du doch auch Redaktionen zertifizieren. Und alles, was mit ordentlicher Betriebsfuehrung und so zu tun hat, ist vielen Journalisten suspekt, weil sie in erster Linie wertkonservativ sind, weil sie eigentlich innovationsfeindlich sind, weil sie so eine Alluere von freiem Kuenstlertum zu leben versuchen. Und das ist es nicht. Wir sind in einer hoechst strukturierten Industrie, die einfach mit intellektuellen Inhalten handelt.
- 187
- 188 Aber einerseits hast du am Anfang ... wir wollen ein wenig Aufsaessige und eben nicht die braven Strukturangepassten. Und gleichzeitig plaedierst du fuer ISO-Zertifizierung. Wie geht das fuer dich zusammen? Oder wie muesste man dich ...?
- 189 Durch Fuehrung.
- 190
- 191 Wie saehe die aus? Wie muesste das funktionieren?
- 192 Wie eine gute Fuehrung halt funktioniert. Klare Ziele. Die richtigen Leute und zwar mit einigermassen objektivierten, durch Assessmentverfahren ausgewaehlte Leute. Eine starke Fuehrung heisst auch, vom Verwaltungsrat und von den Kapitalmaerkten her haben wir ein aktives Interesse und nicht nur einfach eine Herausnehmerhaltung. Ein intelligentes System von staendiger Kontrolle und Foerderung. Also Controlling im Sinn von ... nicht von Erbsen zaehlen, sondern von Fragen stellen, von Foerdern, von Voranbringen.
- 193
- 194 Also Personalentwicklung.
- 195 Ja. Und die, welche das machen, ein Kall, ein Martin Kall, fuer mich mit Abstand der faehigste Manager in diesem Land fuer diese Branche, die werden dann halt herabgeschrieben. Das sind dann die schlimmen Brutalos und so weiter. Das ist einfach alles Bloedsinn. Die Leute haben doch gar keine Ahnung, in was fuer einer Welt wir heute leben. Die sollen doch mal zu Sulzer oder zu Nobel Biocare oder irgend zu einer leistungsorientierten Bude arbeiten gehen und schauen, wie die dort mit den Leuten umgehen.
- 196
- 197 Hast du das Gefuehl, das journalistische Produkt kann man im Prinzip ein wenig behandeln wie Zahnimplantate? Es ist vielleicht ein bisschen die Besonderheit bei den Journalisten, dass man ...
- 198 Es ist wahrscheinlich vergleichbar in der Komplexitaet mit vielen Industrieuetern oder vor allem mit Dienstleistungen. Ein kompliziertes Anwaltsmandat ist wahrscheinlich schwieriger als die meisten journalistischen Aufgaben. Wir muessen auch nicht so tun, als ob Journalismus eine Geheimwissenschaft waere. Es ist auch nicht so, dass sie Begabungssache ist. Das ist einfach nicht wahr. Es ist zu 80, 90 Prozent Transpiration und zum Rest Inspiration.
- 199
- 200 Aber ich wuerde sagen, es ist ja doch ein kreativer Akt, und ich glaube, das ist das Problem, dass viele sagen wuerden, man kann diese Kreativitaet nicht managen.
- 201 Das ist nur ein Teil der Wahrheit. Es ist auch sehr viel SLT-Standing Operation, operational Procedures.
- 202
- 203 Das verstehe ich nicht ganz.
- 204 Sehr viele wiederkehrende Arbeitsgaenge. Eben das, was man zertifizieren kann. Wie behandle ich widerspruechliche Meldungen aus drei verschiedenen Quellen? Wie stelle ich diese dar in einem gegebenen Raster von 3000 Anschlaegen? Was gibt es da fuer Selektionskriterien? Quelle beurteilen, hierarchisieren und die einzelnen Argumente und Bestandteile dieser Geschichte erzaehlen. Das ist erfunden. Das ist nicht ein unbedingt kreativer Akt. Sondern das ist Ordnung machen im Kopf und diese Ordnung nachher plausibel darstellen. Das bedingt vor allem Disziplin. Das bedingt nicht ... Das ist wie der Unterschied zwischen Fotografieren und Malen. Du gehst natuerlich jetzt da vom romantischen Reporterbild aus, vom Modell Reporter. Aber in Wirklichkeit sind wir doch zu 60, 70, 80 Prozent Textverarbeiter und Formatierer.
- 205
- 206 An diesem Punkt wuerde mich wunder nehmen, wo spielt denn, wenn wir nur Verarbeiter sind, da eine Meldung, dort eine Meldung ... Wo spielt ueberhaupt mein Background oder meine Persoenlichkeit ... Wo kann die sich ueberhaupt auswirken auf das, was am naechsten Tag in der Zeitung oder in der Zeitschrift steht?
- 207 Vor allem in der Auswahl, in der Selektion.
- 208

- 209 Erklaer mir das. Was mache ich anders als du, wenn ...
- 210 Jeder, der in einer Redaktion arbeitet, weiss, dass er vom eingehenden Material vielleicht zwischen 10 und 20 Prozent in der Zeitung wiederfindet. Die Methoden und Kriterien, um die 5 oder 10 Prozent herauszufiltern, kommen genau aus diesen Kernkompetenzen, die du vorhin erwahnt hast. Ausbildung, Erfahrung, Hintergrund.
- 211
- 212 Das heisst, wenn ich eine Zeitung machen wuerde, wuerde ich sie wahrscheinlich anders machen als ein Physiker?
- 213 Ja.
- 214
- 215 Und auch wenn das ISO-zertifiziert waere?
- 216 Das ist ja nicht die Stufe, wo die Zertifizierung stattfindet. Sondern zertifiziert werden ja einzelne Geschaeftsvorfaelle, also wie behandelt man Nachrufe, wie behandelt man Geschaeftseroeffnungen.
- 217
- 218 Wie behandle ich die Nachrichtenauswahl? Das ist eine Standardvorgabe.
- 219 Aber das findet schon ihre Grenzen bei den Wertungen.
- 220
- 221 Was wichtig ist?
- 222 Ja was ist wichtig? Ich frage, was ist eine vertretbare Wertung. Wie bist du zu diesem Entscheid gekommen? Haben Sie sich was dabei gedacht? Und wenn ja was?
- 223
- 224 Wo hast du sonst das Gefuehl, kann die Persoenlichkeit des einzelnen Journalisten Einfluss auf das Zeitungsprodukt haben?
- 225 Das ist ein sehr grosser Einfluss, weil er eigentlich ueberall ist. Er ist natuerlich ... Das Ganze ist Gott sei Dank eine sehr subjektive Veranstaltung und damit auch so ein attraktiver Beruf, obwohl wir natuerlich durch den Markt determiniert sind. Wenn ich Redaktor bei der Glueckspost bin, muss ich in meinem inneren Wertesystem akzeptiert haben, dass Koenigshaeuser wichtig sind. Wenn ich hingehe als ueberzeugter Antimonarchist nach dem Motto, ich war jung und ich brauchte das Geld, dann garantiere ich dir, dass auch die Qualitaet nicht so wird, dass der Verleger und der Chefredaktor Freude haben, aber auch nicht so, dass du selbst zufrieden sein kannst. Denn im Journalismus macht man nur das gut, was man will. Daher kannst du einem guten Journalisten auch nicht eine Haltung oder eine Wertevorstellung befehlen. Wenn er sie nicht selbst hat, kannst du versuchen, ihn zu ueberzeugen. Du kannst versuchen, ihn zu verunsichern mit Fragen. Da gibt es verschiedene Strategien. Aber nach Prinzip Befehl und Gehorsam, also Grenadierkompanie, da laeuft gar nichts, aber gar nichts. Im Gegenteil.
- 226
- 227 Das heisst bei der Berichterstattung, wenn man hingeht, wuerde es sich auswirken? Also wenn man dann darueber schreibt, die Haltung, die im Text widerspiegelt?
- 228 Ja natuerlich. Ich meine nur schon die Fragen, die er stellt oder nicht stellt.
- 229
- 230 Sind persoenlichkeitsabhaengig?
- 231 Ja. Wobei schon je nachdem ist es eine Reportage, ein Stimmungsbericht von einem Schauplatz oder ist es eine Effektdstory, wo ich investigativ versuche, einen Vorgang zu beschreiben oder zu dekonstruieren. Dort gibt es schon auch Unterschiede in den Bandbreiten, die du hast als Reporter, als Fragesteller. Aber generell meine ich schon, ist der persoenliche Auslauf recht gross.
- 232
- 233 Eine letzte Frage aus dem grossen Fragenkomplex wuerde mich sehr interessieren. Ich untersuche Berufspersoenlichkeit. Was ich darunter verstehe ist, wie der Umstand, das eben aehnliche Leute in einem Beruf drin sind. Du hast das am Anfang ein wenig beschrieben, wie Journalisten im Allgemeinen so sind. Jetzt koennte das wie eine Art Systemblindheit bewirken, dass alles genau so tickende Leute im System Journalismus drin sind, auf den Journalismus?
- 234 Ja das beobachtet man vor allem in groesseren Redaktionen, wenn man zu viele gleiche oder aehnliche Leute hat, gleich alt, gleich sozialisiert. Die meisten unterer oder oberer Mittelstand, ein wenig aufsteigend, ein wenig studiert, wohnen alle im Kreis 5 und oder es sind alle schwul, oder egal was, einfach zu viel vom Gleichen.
- 235
- 236 Und wie wirkt sich das auf die Zeitung aus?
- 237 Das gibt ... Das kreist dann um sich selbst, auch thematisch. Darum plaediere ich dafuer, dass man moeglichst verschiedene Menschen, oder verschiedene Rassen, verschiedene Sorten zusammentopft. Weil da immer andere Aspekte, andere Horizonte dazu kommen. Also auch bewusst einer, der auf dem Land lebt und Kaninchen haelt.
- 238
- 239 Versuch mir mal den Prozess, wie du ihn siehst, wo man in sich kreist, oder die Kaeseglocke, die du vorhin einmal genannt hast, zu beschreiben, wie du das Gefuehl hast, geht das vor sich auf einer Redaktion, wenn alles Kreis 5, junge Aufsteiger zusammen sitzen. Wie beeinflussen sich die genau?
- 240 Es ist eine gegenseitige Bestaerkung. Wenn man gleiche Wertvorstellungen hat, bestaerkt man sich eben auch. Das

reflektiert ja immer wieder auf einen zurueck. Man bestaetigt sich mit dem auch selbst, ich habe ja Recht, ich bin ja... Aber was wir doch eigentlich brauchen in diesem Beruf ist Verunsicherung. Das sind doch Fragen. Woher sollen diese kommen, wenn nicht von jemandem, der sich ausserhalb dieses Regelkreises aufhaelt?

241

242 Und wie kommt es denn dazu, dass so eine Homogenitaet entsteht oeffters einmal, wo alles so gleiche in einer Redaktion drin sind? Ist das, weil zu wenig Talente ...?

243 Unter anderem was ich haeufig beobachtet habe, erstens schwaches Management, welches Kooptation zulaesst. Weissst du was ich meine?

244

245 Das ist, dass die Leute andere waehlen.

246 Ja. Und gleiche Leute waehlen immer gleich. Und du kannst auch noch etwas anderes, das kannst du als Axiom nehmen schwache Leute waehlen immer noch schwachere. Nur wirklich starke Vorgesetzte waehlen starke Leute, starke Untergebene. Das halte ich mir zu gute. Das konnte ich. Bei mir hat der S.W. gearbeitet, F.M., der halbe Blick, und und und. M.R. war mein Volontaer. Ich habe immer jene genommen, die mir am meisten Muehe gemacht haben. Beckenbauer hat einmal einen schoenen Satz gesagt. Diesen Spieler musst du aus der Mannschaft werfen. Der macht dir ja nur Probleme. Sein wunderbarer Satz war, wie soll er denn dem Gegner Probleme machen, wenn er nicht mal mir Probleme macht? Also, der ist einfach produktiver, jener der dich fordert. Das ist fuerchtbar unangenehm und laestig, kommt immer zur falschen Zeit, aber es bringt einen voran. Und diesen Konformitaetsdruck hat man natuerlich ueberall, in der Industrie, fuerchtbar. Ich glaube, das gilt wahrscheinlich in der Uhrenindustrie genauso, fuer Versicherungen auch.

247

248 Ist das ein modernes Phaenomen, der Konformitaetsdruck?

249 Nein. Da denke ich, jede Hierarchie versucht sich ihre Leute anzupassen. Ich sehe einfach, die wirklich erfolgreichen Leute sind doch alles Aussenseiter.

250

251 Gut, was ist wirklich erfolgreich?

252 Ich gebe dir ein Beispiel aus der Pharmaindustrie. Fritz Gerber, der jetzt hochbetagt ist, der einmal den Zuerich Versicherungskonzern geleitet hat, wurde in einer Notsituation von Hoffmann La Roche gefragt, das Verwaltungsratspraesidium zu uebernehmen. Als Versicherungsjurist ist er als voelliges Greenhorn an die Spitze von Roche gekommen. Er musste die Forschung reorganisieren. Er hat nichts gewusst von diesem Amt. Er hat ja sehr viele Dinge einfach aus dem Bauch gemacht, die heute als richtig... Er hat Genentech gekauft, wo sie noch eine Turnschuhbude war und hat diese auch machen lassen. Er hatte unter anderem folgendes Problem, nur um zu zeigen, wie ein Aussenseiter funktioniert. Roche hatte wenig in der Pipeline an neuen Medikamenten, aber eine grosse Verkaufsorganisation, etwa tausend AErztebesucher in Amerika. Die hatten nichts mehr zu tun, weil von ihrem alten Libri und Valium wollte kein Arzt mehr etwas wissen. Die kannten das alles. Zweite Ausgangslage Glaxo oder irgend ein anderer Konzern hatte Zantac. Das ist ein Magenmittel, revolutionaer gut gegen Sodbrennen. Ist ja egal was. Hatte aber kein Muskel als Verkaufsorganisation. Die hatten einfach nur ein paar hundert Leute in diesem Markt. Jetzt bist du ja gezwungen, weil die Patentdauer endlich ist, innert einer bestimmten Zeit moeglichst viel zu verkaufen. Dann ging er zu dieser Glaxo und sagte, ich habe Tausende von unterbeschaeftigten Arztbesuchern, bin aber daran interessiert, diese durchzufuettern. Wir vermarkten euch das Zantac. Da sagten die, he gute Idee, machen wir. Ein Riesenerfolg. Milliardenverdienst. Ein klassischer Pharmamann haette das als einen verbotenen Gedanken angeschaut. Dieser Gedanke kann nur ein Aussenseiter haben. Verstehst du, was ich meine?

253

254 Ich verstehe es absolut.

255 Genau das meine ich.

256

257 Und das braucht es im Journalismus auch?

258 Ja. Genau das. Die erfolgreichsten Verleger in der Schweiz waren historisch Wilhelm Girardet, Gruender des Tages-Anzeiger, ein deutscher Investor, der als einziger die Chance sah, welche die Eingemeindung 1893 fuer eine Massenzeitung hatte. Paul August Ringier, also der Grossvater von Michael, ein Despot, technikverrueckt, bildverrueckt sagte, alle anderen machen Text, ich verkaufe Bild. Ganz einfach. Max Ras, urspruenglich (...) Chef, Gruender des Beobachters, welcher eigentlich ein Inserateblatt gesamtschweizerisch streuen wollte und einen redaktionellen Aufhaenger suchte, und das mit Unterschichtthemen realisierte. Marquard ist auch dazu zu zaehlen, ein totaler Aussenseiter, der frueher in den Osten, nach Ungarn Tschechei ging, als es noch kommunistisch war. Alle sagten, das geht doch nicht, verbietet das doch. Er ging hin und sah, es gibt Luecken, es gibt Nischen. Ich kann man ein Pop-Heft auf Ungarisch machen. Das Ergebnis ist bekannt.

259

260 Das waere aber im Bereich Innovation, aber nicht unbedingt im Alltagsgeschaef. Du zitierst ja da Beispiele, wo von Querdenkern oder von Aussenseitern eine Innovation kommt. Das heisst nicht, dass die unbedingt praktisch sind im Alltagsgeschaef.

261 Der Spirit ist natuerlich im Alltagsgeschaef schon auch hilfreich. Im gleichen Mass wie natuerlich die Grundversorgung

abgetischt wird von den Printmedien. Wir haben ja mit der Grundversorgung mit Nachrichten nichts mehr zu tun. Im gleichen Mass wird natuerlich die Kreativitaet der Fragestellung, vom Hintergrund, vom Zusatzangebot und so weiter wichtig. Dann werden die Eigenschaften schon auch auf der exekutiven Stufe gefragt sein.

262

263 Hast du das Gefuehl, die Chefredaktoren heute machen, suchen gezielt solche Leute, die ihnen das liefern?

264

Nein.

265

266 Das ist ja dumm. Warum nicht?

267

Ja das ist dumm, weil es den Werkzeugkasten... Also ich verallgemeinere wieder. Es gibt solche, die haben es gemerkt und bilden sich weiter. Aber den meisten fehlt der Werkzeugkasten.

268

269 Um die zu erkennen?

270

Ja Management ist nicht Kabbala, die dir vom Himmel auf den Kopf faellt und du bist impraegniert. Das kann man lernen, herrgottnochmal.

271

272 Und die machen das nicht?

273

Die machen es nicht, weil sie meinen, sie koennen schon alles. Sie sind ja Chefredaktoren.

274

275 Trotzdem koennten sie sich Leute suchen, die quere Koepfe sind.

276

Ja.

277

278 Oder gezielt die Besetzung ihrer freien Stellen sich ueberlegen, wen koennte ich noch brauchen oder gezielt suchen. Dafuer braucht man nicht unbedingt ein Managementkurslein finde ich. Oder findest du, das geht sowieso nur ueber Assessment?

279

Ich glaube halt schon an Assessments, weil du nie so viel kaufen kannst wie du moechtest. Das ist mit allem gleich. Du bist limitiert durch Mittel, durch Budget, du musst optimieren, du musst optimal einsetzen. Das heisst... ich moechte einmal wissen, wie viele Jobprofile es wirklich gibt in Schweizer Redaktionen. In wie viel Prozent der Redaktionen gibt es einen Ordner, wo gemaess dem Organigramm jede Stelle beschrieben ist?

280

281 Ja, in wie vielen Redaktionen gibt es keinen geordneten Bewerbungsprozess...

282

Man nimmt meistens die mit den tiefen Ausschnitten.

283

284 Weisst du, ich habe das auch schon von anderen gehoert und auch schon selbst erlebt, Bewerbungen, wo man nicht mal eine Antwort bekommt.

285

Vergiss es. Von administrativer Hoeflichkeit oder von Umgangsformen wollen wir schon gar nicht sprechen. Die werden auch eingeladen. Die bedanken sich nicht einmal fuer eine Einladung. Die sagen nicht einmal ab. Ich sage doch jede private Einladung, an die ich nicht gehen will, hoeflich ab. Das ist doch normaler Anstand. Es gibt weniger Versiffteres, Verschlampterer, administrativ Unfaehigeres als die meisten Zeitungsredaktionen.

286

287 Das nehme ich aus so wahr.

288

Es ist so. Ich bin seit 40 Jahren in diesem Business.

289

290 Hat das mit den Leuten zu tun oder hat es mit der Kultur zu tun, die man hoch haelt?

291

Es hat natuerlich mit den Leuten zu tun, mit der Traegheit dieser Leute, die dann ihre eigene Traegheit zur Kultur verklaeren.

292

293 Weil es dann irgendwie als Kult gilt?

294

Ja weil das so fuerchtbar dem Eigenbild entspricht. Dabei ist es einfach nur Bequemlichkeit und Abwesenheit von Fuehrung und Kontrolle. Das toent fuerchtbar militaerisch, ich weiss. Ich bin auch dafuer, dass man Akten fuehrt. In einer Zeit, in der zum Beispiel die Verrechtlichung der Vorgaenge in der Wirtschaftsberichterstattung, Stichwort UWG, unlauterer Wettbewerb, das ist voll von (...) Das kann extrem teuer werden. Extrem teuer. Jede Geschichte, in die ein Anwalt involviert ist, hat ein fuehnstelliges Preisschild. Das lehrt dich dann verdammt noch mal sorgfaeltig zu arbeiten. Das heisst nicht Fresszettel sammeln sondern Aktennotizen machen nach einem Recherchegesprach, damit du beweisfaehige vorzeigbare Unterlagen hast. Es gibt ja Redaktionen, die zeigen, dass man das kann. Schau beim Beobachter.

295

296 Die machen das?

297

Die arbeiten wie eine Behoerde, wie eine Anwaltskanzlei. Die haben aber sehr wenig Probleme. Die haben lauter so Konfliktgeschichten, aber sie haben extrem wenig... sie haben immer noch viel, aber...

298

- 299 Es ist ja auch ihr Business, dort besser hinzuschauen.
- 300 Ist ja auch ihr Business. Und das sind auch qualifizierte Leute. Das sind Anwaelte als Journalisten taetig. Oder Saldo, K-Tipp. Genau dasselbe. Von denen hoerst du nie eine Pannenmeldung, weil die sorgfaeltig, auf den Punkt genau arbeiten.
- 301
- 302 Es ist eigentlich ein Wunder, dass bei dieser chaotischen Organisation teilweise doch immer am naechsten Tag eine Zeitung herauskommt, oder?
- 303 Die Organisation der Produktion ist nicht das Problem. Sondern die Optimierung der Inhalte. Und die Personalfuehrung. Das ist eine Riesenbaustelle. Was ist ein Chefredaktor? Was hat ein Chefredaktor zu entscheiden? Warum ist der ueberhaupt Chefredaktor? Was bedeutet das?
- 304
- 305 Ich glaube, frueher hatte er publizistische Verantwortung. Das macht heute sowieso meistens der Tagesleiter. Der Chefredaktor ist jetzt noch gegen aussen ein Aushaengeschild.
- 306 Er hat doch etwa drei Kernkompetenzen. Er bestimmt ueber die Inhalte, er bestimmt ueber die Verteilung der Mittel, vom Etat. Und er bestimmt ueber Personal, ja und nein, ich nehme die Annette oder ich nehme sie nicht. Das war's dann. Das sind die drei Kernkompetenzen und das ist auch richtig. Es ist Persoenlichkeit, also Personal, Finanzen und Strategie, also Inhalt, dann auch noch Kommunikation. Das sind die vier Unternehmensfunktionen, egal ob du eine Uhrenfabrik hast oder eine Kaeserei. Das musst du beherrschen. Das beherrschen sie nicht, gopfertammi, sie beherrschen allenfalls die Inhalte. Aber das ist, wie wir gesehen haben, ein Viertel vom Job. Das ist mein Problem. Du brauchst nur den Quervergleich zu machen mit den anderen Industrien. Ich wundere mich. Wir hatten die Uhrenkrise, wir hatten die Textilkrise, alle moeglichen Krisen, und jetzt haben wir noch die Zeitungskrise, und die Zeitungen wundern sich, dass es sie jetzt auch erwischt. Herrje. Ich kann nur sagen, hoffentlich haben sie in den langen Jahren, in welchen sie verdient haben wie Schweine, genug gespart, dass jetzt etwas uebrig bleibt.
- 307
- 308 Stichwort Medienwandel. Mit Online, Gratiszeitungen, die ganzen Umwaelzungen, die es bei vielen Zeitungen gab. Die Journalisten mit dieser Persoenlichkeitsstruktur, wie haben die reagiert? Findest du es logisch, dass sie so reagiert haben, wie sie reagiert haben.
- 309 Ich habe es vorwiegend gesehen, reflexartig einmal negativ reagieren auf jegliche Art von Veraenderung. Das ist nicht typisch journalistisch, das ist eigentlich fast ueberall so. Man sagt ja, kein Mensch liebt Veraenderungen ausser ein nasses Baby. Das hat es gern, wenn es trocken gelegt wird. Alle anderen hassen Veraenderungen. Journalisten und Redaktoren kommen mir als besonders strukturkonservativ vor. Anhaenglich an das, wie man es immer gemacht hat. Es ist fuer einen Beruf, fuer den man eigentlich Neugier als Kernkompetenz definiert, ein unheimliches Beharrungsmoment. (Telefon klingelt. Aufnahme wird unterbrochen.)
- 310
- 311 Wie kannst du das aufdreeseln, dass da einerseits so das Beharrungsvermoegen da ist und diesem sich so gegen Wandel Straeuben...?
- 312 Das hat vielleicht... Das Scharnier ist ein wenig der anarchische Freiheitsbegriff, der sich bei vielen mit dem Journalismus verbindet. Das faellt mir auf bei Leuten, die aus anderen Berufen kommen. Lehrer beispielsweise kommen aus einer relativ engen gefuehrten Struktur und haben das Gefuehl, sie kommen da in eine Welt, wo die schoene, die heitere Anarchie herrscht, wo jeder macht, was er will. Das suchen sie auch. Und moeglicherweise werden Medienberufe immer noch von zu vielen Leuten missverstanden als Referat des frei schweifenden Wirkens. Und das sind sie halt nicht mehr. Wir sind genau gleich strukturiert und fokussiert wie irgend eine andere intellektuelle Dienstleistung. Ich vergleiche es haeufig mit der Architektur. Es ist ja sehr aehnlich, was wir machen. Und auch dort gibt es Bauordnungen, Naerherbaurecht und Hoerherbaurecht zu den Nachbarn und eine Menge Leute, die aufpassen. Das ist so ein wenig wahrscheinlich das grobe Missverstaendnis.
- 313
- 314 Und du hast erlebt, dass Journalisten im Verhaeltnis eher widerstaendig reagiert haben gegen den Medienwandel?
- 315 Ja. Ich war in der Spurgruppe, als der Blick vom Blei auf die erste Generation elektronische Satzherstellung umgestellt hat. Ich habe die Kollegen instruiert zusammen mit dem Pierre Freimueller und Fritz Schwarz und wer war noch dabei... noch ein bekannter Name. Wir haben einfach die mit paedagogischem Hintergrund oder jene, die sich engagiert haben, genommen und wir haben diesen Kollegen Bildschirmarbeit beigebracht. Und ich erinnere mich noch, Dr. (Hatzfleig), ein hochintelligenter Kollege, ein Basler, Aussenpolitiker, beim Blick gelandet, nach einer langen Karriere, der hat sich geweigert... Also fuer den ist schon das Wechseln eines Farbbandes an einer Hermes 3000 Schreibmaschine ein unloesbares technisches Problem gewesen. Das muss man noch vorausschicken. Der hat sich geweigert, nach dem Motto, das ist nicht meine Arbeit. Ich nehme da einem Kollegen aus der Technik... er war ein Gewerkschafter, nehme ich die Arbeit weg. Ich stelle nicht Satz her. Das Interessante war dann, als ich ihm sagte, probieren Sie esdoch einmal, es ist interessant, so an Ihren Texten zu arbeiten. Sie koennen viel einfacher korrigieren, schauen sie, jetzt mit dem Cursor geht das. Den haben wir an einem Nachmittag zu einem Gambler gemacht an diesem Bildschirm... Aber die Veraenderungsfeindlichkeit habe ich schon sehr gelebt.

316

317 Aber das Argument mit dem Job wegnehmen ist ja heute keines mehr, welches zaehlt.

318 Nein. Inzwischen sind die Jobs ja weg. Die gibt es ja nicht mehr. Es ist ja fertig. Die Redaktion ist die Endstation. Und irgendwo ist einer, der auf den Belichtungsknopf drueckt und dann wird nur noch gedruckt. Und das ist uebrigens ein Riesenqualitaetsproblem. Ich habe als junger Journalist beim Luzerner Tagblatt von niemandem so viel gelernt wie von den alten Meteuren. Das waren die Obersetzer, jene die die Seiten zusammenstellten, die Spiegelschrift lesen konnten. Es ist alles noch in Blei passiert. Und der Herr Bili, ein Weltmann, ein Kerl, eine richtige Kraftgestalt, Sozi natuerlich wie alle dort, hat mir einmal gesagt: Herr Redaktor, das ist ganz gescheit, was Sie geschrieben haben, aber das versteht keine Sau. Und dann habe ich das noch einmal gelesen und gefunden, er hat recht. Ich habe es zu kompliziert formuliert. Dann habe ich es ihm noch einmal gebracht und er hat Freude gehabt. Seither bin ich sein Freund gewesen, dumm gesagt.

319

320 Herr Redaktor...

321 Herr, ja, mit 22. Diese Qualitaetsinstanz fehlt uns heute. Diese gescheiten Proletarier, die noch geschaut haben. Dort hat man sehr viele Fehler ausgebuegelt von den gescheiten Redaktoren. Und heute kommen diese Fehler halt in die Zeitung.

P15: HEIDI

Path: C:\Dokumente und Einstellungen\Annette Müller\Eigene Dateien\Diss...\Margrit.rtf
Media: RICHTEXT

Printed: 2010-05-24T14:45:43
By: Super

From HU: backup of Dissprojekt ohne Codes
HU-Path: [C:\Dokumente und Einstellungen\Annette M...\backup of Dissprojekt ohne Codes.hpr6]

Codes: 0

Memos: 0

Quotations: 21

Families: <none>

Comment: <none>

- 001 Also, wie gesagt in meiner Diss geht's um Persoenlichkeit von Journalisten. Wenn ich jetzt von Persoenlichkeit rede, meine ich nicht so sehr, wie jetzt in diesem Buch wo sie mitgewirkt haben, die Persoenlichkeit, also im Sinn von ausgepraegtem Charaktermensch, sondern ich meine mehr Eigenschaften von Journalisten, die interessieren mich. Sind sie besonders neugierig, besonders eitel, besonders zynisch... Oder was Sie da fuer eine Ansicht haben.
- 002 Und es wuerde mich wundernehmen, wie Sie es sehen, ist es tatsaechlich, nicht wie Sie es ideal wuerden beschreiben, wie sie muessten sein, oder was das Klischee sagt in irgendwelchen Literaturromanen oder sonst ueber Journalisten, sondern wie Sie das im Verlauf von ihrer Karriere wahrgenommen haben im Kontakt mit den Berufskollegen. Was Sie fuer eine Einschaeztung haben. Und ich muss es fuer meine Arbeit ein bisschen beschraenken, ich meine mit Journalisten in dem Sinn jetzt nur Pressejournalisten, also Print, und nur in der Schweiz. Ich wollte das fuer meine Arbeit ein bisschen einschraenken, sonst wird es dann zu gross.
- 003 Und am Anfang ginge es jetzt darum, das ein bisschen zu verallgemeinern und ein bisschen zu pauschalisieren. Und dann kommen wir dann nachher noch zum differenzieren. Aber dann waere die erste Frage, wie wuerden Sie das sehen ... was ist, was sind so typische Eigenschaften, die alle Print-Journalisten haben?
- 004 Jetzt muss ich fragen, was sind sie oder was sollten sie sein?
- 005
- 006 Was sind sie, tatsaechlich. Eben nicht das Ideal. Sondern (tatsaechlich).
- 007 Was sind sie. Ich sag jetzt trotzdem zuerst, was sie sein sollten. Sein sollten sie interessiert, und zwar wirklich interessiert. Die meisten sind aber... es gibt eben sehr viel Journalisten, die eigentlich im Moment gar keine Journalisten sind. Die einfach so... Es ist ein attraktiver Beruf. Mensch, ich muss mich irgendwie praeziser formulieren. Es ist ein attraktiver Beruf, der viele Menschen anzieht, die gerne Abwechslung haben. Und das reicht aber nicht, man sollte eben wirklich interessiert sein. Es reicht auch nicht Neugierde, sonst bleibt man an der Oberflaeche. Es sollte... ganz sicher sind die meisten Journalisten jung. Wer nach 40 noch in diesem Beruf ist, muss irgendwo einen festen Job haben, auf einer Zeitung als Redaktor, sonst ist es so aufreibend. Das ist... Also sie sind jung, immer mehr haben ein Studium. Als ich angefangen habe, hatte es noch viele ohne Studium, praktisch alle. Heute haben praktisch alle ein Studium. Sie sind beweglich, ganz sicher... Sie erfassen rasch.
- 008
- 009 Beweglich im Geist?
- 010 Ja, im Geist. Und auch sonst beweglich. Das ist mal ganz wichtig, beweglich im Geist und beweglich im Koerper. Und sie haben Abwechslung gerne. Es ist so schwierig, sie sind so verschieden die Journalisten. Ich habe jetzt vor allem natuerlich mit Medien, mit Magazin-Journalisten zu tun. Die sind ganz eine andere Art als die anderen. Sie sind sehr oft eitel, dass ist sehr wahr. Sehr eitel sind sehr viele. Die sich selber gern in den Mittelpunkt stellen. Das ist eigentlich... das ist fast alles, ja. Also wenn ich jetzt Klammer ganz weit nehmen will, das ist, au mei, es ist wirklich... Lassen sie mich rekapitulieren, es ist laeufigkeit, es ist natuerlich ein Wille aufeinander zuzugehen. Das ist schon auch, also keine Beruehrungsangste. Das haben keine Journalisten, keine Beruehrungsangste. Dann, Intelligenz, kann ich nicht mal sagen, heute kommt du im Journalismus mit allem durch. Also je nachdem, wissen Sie, wenn Sie jetzt irgendwo ein kleines Raedchen sind.
- 011
- 012 Was mich noch wundernehmen wuerde, suchen von Abwechslung haben Sie jetzt kontrastiert mit neugierig sein. Sie haben einen Unterschied eingefuehrt am Anfang, versuchen Sie mir das naecher zu erlaeuern.
- 013 Interessiert. Es geht um den Unterschied zwischen interessiert und neugierig. Neugierig funktioniert ganz einfach, so. Bisschen in fremden Sachen schauen, wies dort geht. Interessiert ist, sich wirklich erfahren wollen, was ist mit diesem Mensch los. Oder was laeuft dort ab, und zwar nicht nur neugierig, eine oberflaechliche Neugierde stillen, sondern zu den Wurzeln vordringen. Das ist ein grosser Unterschied. Und das ist jetzt gerade etwas, was zum Beispiel so 20Minuten-Journalisten natuerlich nicht, oder fast nirgends kann man das machen. Man muss bei der Neugierde bleiben, ohne ein wirkliches Interesse entwickeln zu koennen.
- 014
- 015 Und was hat Abwechslung suchen damit zu tun, so zu sagen? Neugierde und Interesse.
- 016 Ja, das ist wieder eine andere Kategorie. Abwechslung heisst schon, dass man nicht gerne ein Buerojob hat. Oder das man einfach... Es muss jeden Tag etwas anderes laufen. Kein Tag darf dem anderen gleichen. Das ist eigentlich von allen... Kein Tag darf wie der andere sein.
- 017
- 018 Das waere aber fast noch ein bisschen in Opposition zum tiefergehenden Interesse. Weil dann muss man vielleicht auch die Langatmigkeit haben, sich profuend damit auseinander zu setzen.
- 019 Ja, genau. Es kommt natuerlich auch vom Thema her. Ich meine, wenn Sie, es gibt auch ein Interesse, welches an einem Tag gestillt ist, oder? Dort kann man dann Interesse haben, je nach dem wo man... wo einfach das Interesse dann laenger anhaeft.
- 020
- 021 Versuchen Sie mal einen Beruf zu nehmen, bei welchem Sie ein bisschen Einblick haben. Sei es durch einen Partner den sie haben oder von den Eltern her, oder irgendwie, mit dem Sie schon naecher zu tun hatten. Versuchen diesen zu kontrastieren. Journalisten, wie die so sind und zu den Leuten, wie die so sind, in diesem Beruf.
- 022 Jetzt muessen Sie nochmals genau sagen... wie Sie meinen.
- 023
- 024 Nehmen Sie irgendeinen Beruf, den Sie ein bisschen kennen. Ich sag jetzt mal Architekten. Versuchen Sie die Leute in diesen Beruf zu kontrastieren zu den Journalisten.
- 025 Jawohl. Also beim Journalismus ist das, was am schoensten ist, man kommt und kann wieder gehen. Und es geht einen nichts mehr an. Man hat die Tuer sehr schnell wieder zu gemacht. Bei den meisten anderen Berufen, ob das Arzt ist oder

Architekt, sie sind viel laenger engagiert. Und tragen auch sagen wir jetzt mal eine gewissere... Ja, greifen wahrscheinlich staerker in das Leben ein. Als Journalisten bleibt man doch immer draussen. Sie tun nicht etwas bewegen im Leben, aber sehr viele andere Berufe bewegen wirklich etwas in einem Leben. Wir sind Zuschauer.

026

027 Sind denn Journalisten darum... Haben die eine spezielle Art. Zuschauer bleiben zu wollen oder ist das etwas, was durch den Beruf halt so bedingt ist?

028 Wahrscheinlich... Bedingung ist eine von der anderen. Wahrscheinlich ist ihnen das schon gegeben, also einfach das Ping-Pong-spielen. Das ist eigentlich etwas, was sehr journalistisch ist oder, aber nachher sagt man ciao und so... Ich glaube, dass liegt schon an den Journalisten. Es wirkt sich ja auch aus, zum Beispiel auf Beziehungen. Journalisten, zum Beispiel Ehen, oder Beziehungen von Journalisten gehen sehr leicht in die Brueche. Sehr leicht... weil wir gar nicht richtig den Atem haben, um etwas so lange am Laufen zu halten. Ich kann mir schon vorstellen... ich kenne sehr viele Journalisten-Ehen, die geschieden sind oder die gar nicht mehr irgendwie richtig ... es ist schon... wir sind Zuschauer und sind es auch am liebsten.

029

030 Ja. Und resultiert denn aus dem auch eine Oberflaechlichkeit?

031 Ja, garantiert. Also, man wird schnell zu einem Punkt kommen, und wenn man das hat, dann hat man das Gefuehl, man weiss alles und es interessiert einen nicht mehr. Das Interesse flacht ganz schnell ab. Wenn eine Geschichte mal durch ist, ist das Interesse weg. Das ist mir zum Beispiel, das habe ich ganz typisch gespuert bei meinem Buch ueber die Todesstrafe in Texas. Da hab ich... Da kann man nachher nicht einfach abschliessen, oder. Obwohl, da hat man noch soviel Briefkontakt und so. Und es hat mich enorm gestoert, weil man kann ja schon nicht aus Gewissen... Man muss da einfach irgendwie. Aber es ist schon so, praktisch, wenn es durch ist, ist es durch. What's next. Das ist schon der Rhythmus und der macht uns Journalisten aus.

032

033 Das toent eher ein bisschen kritisch, habe ich jetzt das Gefuehl. Gibt es auch eine positive Seite von dem, von dem What's next?

034 Ja, dass ist natuerlich vor allem fuer einen persoendlich. Ich meine, man lernt die ganze Welt kennen... sie haben so viel... Es ist ihnen eigentlich nichts fremd. Es ist wirklich so... Sie koennen in einer Todeszelle in Texas sein, sie koennen im Polo-Club in St.Moritz sein, sie koennen einfach ueberall sein. Sie koennen im Vatikan sein, sie koennen beim deutschen Bundeskanzler sein. Es ist einfach fuer einen persoendlich... Es gibt einfach nichts... Es gibt keinen schoeneren Beruf, weil sie sind ueberall... Sie tun ihr Weltbild, ihr eigenes, tun sie wie Waben... aufbauen. Mit jeder Reportage wissen sie sehr viel mehr. Und sie kriegen auch sehr viel Menschenkenntnis. Sie kennen... Sie lernen so viele Menschen kennen, tausende. Und bei jedem koennen sie nachschauen und nach ein, zwei Stunden... wissen sie sehr viel mehr ueber diesen und koennen ihren ersten Eindruck... Wie soll ich sagen. Ja... ein kontrollieren, mit dem, was nachher ist. Das gibt natuerlich sein super Bild von der Welt und vom Menschen.

035

036 Also koennte man auch sagen, Journalisten, die diese Moeglichkeit haben, wirklich raus zu gehen, haben ein gutes Menschenbild oder gute Menschenkenntnis?

037 Ja, aber das haben alle. Auch wenn sie Lokal-Journalist sind. Dann koennen sie den Gemeindepraesident... Sie kommen eigentlich mit der ganzen Gemeinde... Sie koennen zur Kindergartenin, zum Abfall-Bewirtschafter, sie haben ueberall ein Kosmos. Und das ist eigentlich das Schoene daran, das ist eigentlich... Es ist... Man weiss wirklich sehr viel.

038

039 Sie haben am Anfang noch angetoent, dass Magazin-Journalisten oder Autoren, sag ich jetzt mal, sehr sehr eitel sind. Jetzt wuerde mich wundernehmen, wenn wir da noch ein bisschen weiter gehen, was sehen Sie so fuer Gruppen oder wo wuerden Sie sagen, unter all diesen Print-Journalisten gibt es solche, die eher so sind und solche die eher ein bisschen so sind. Was fuer Gruppen sehen Sie da noch?

040

Also eine ganz deutliche Gruppe... Das habe ich auch in diesem Buch geschrieben... Das sind natuerlich die verkappten Schriftsteller. Die, die einfach... Gut, sie machen Journalismus, weil es vielleicht eher ein Broteruf ist. Aber eigentlich waeren sie zu Hoeherem geboren. Und das sind die, die sich auch sehr ernst nehmen selber. Das darf man eigentlich nicht, in diesem Beruf. Man sollte immer nur Folie sein, vor der sich der andere produzieren kann. Also nicht nicht so wie der A.M., ich weiss nicht, ob sie seine...

041

042 Ja, der Interviewer? Der immer die laengeren Fragen stellt, als...

043 Ja, genau. Und immer mit seiner Todessehnsucht... Tut alle mit dem konfrontieren. Das finde ich schrecklich. Man sollte wirklich nur die Folie sein, in der sich der andere spiegeln kann. Und die... Eben diese verkappten Schriftsteller, die sind dann irgendwie ... Das ist dann eben ich und ich und nicht er. Die kann man sehr, sehr... also das ist ein ganz geschlossene Gruppe, moechte ich sagen. Die ueberall... Die ganz deutlich zum Vorschein kommt.

044

045 Ist die an einem bestimmten Ort versammelt, in bestimmten Medien?

046 Ja, in den Magazinen. Ja, es ist eindeutig Magazin. Das ist... Die kommen nur dort vor. Und dann gibt es eine weitere Gruppe, also wir reden ja immernoch von Magazin und so. Das ist dann der Polit-Journalist, der einfach heftige Ueberzeugungen hat. Der ist auch... Der, der sich instrumentalisieren laesst von seiner Ueberzeugung. Das ist auch toedlich. Das ist einfach kein Journalismus mehr. Das sind Ueberzeugungstaeter, die dann irgendwie Material sammeln in der Welt fuer die eigene Ueberzeugung. Die wuerde ich jetzt auch noch zu dieser Untergruppe... Das sind eigentlich die beiden Hauptsaechlichsten.

047

048 Und abseits vom Magazin-Journalismus?

049 Da gibt's solche, die... Das sind die, die ich am meisten bewundere. Wissen sie, Magazin-Journalismus kann jeder machen, wenn er genügend Zeit hat ... Und um die richtigen... Und ein bisschen Sprachgefühl und ein bisschen Gefühl fuer Formen und so. Das kann eigentlich jeder machen... Das ist ein Gluecksfall, wenn man dort hinkommt. Aber was ich aber wirklich bewundere, dass sind diese Tages-Journalisten, die am Morgen eine Pressekonferenzen haben, am Nachmittag machen sie noch etwas, gehen auf die Redaktion, und schreiben das bis um zehn Uhr oder zwolf Uhr. Und zwar auf eine Art, bei der es nach etwas aussieht. Also, das sind die, die ich am meisten bewundere. Und dann vor allem wenn sie in den Regionalzeitungen sind, wo sie dann noch Widerstand leisten muessen gegen Druck von Inserenten und den eigenen Verleger und Pressure-Groups in den Doerfern. Das sind fuer mich die Helden im Journalismus.

050

051 Und Alte und Junge, finden Sie die unterscheiden sich auch systematisch?

052 Ja, sie unterscheiden sich. Es unterscheidet sich so, dass die Jungen heute viel rascher ins Produktionssystem geschleust werden. Die haben gar keine Moeglichkeiten sich selber zu entwickeln. Die werden gleich ausgepresst. Kaum sind sie gebrauchsfahig, um irgendwo ein Satz zu schreiben oder zwei, oder einen Artikel... Da werden sie voll eingesetzt. Und wir, also in meiner Generation und noch drunter... Ungefaher sicher, moechte ich sagen 20 Jahre noch drunter. Wir konnten eigentlich Jahringe ansetzen, bis wir unseren eigenen Stil entwickeln koennten. Bis wir selber ein bisschen gewusst haben, bis wir irgendwie etwas Unverwechselbares gehabt haben. Aber heute, zum Beispiel, wenn ich schaue bei der Ringier-Journalisten-Schulen, oder auch beim MAZ. Ich bin dort in der Pruefungskommission beim MAZ. Und die sind eigentlich... Alle schreiben relativ gleich. Alle haben gleiche Ansaetze, und alle bauen ihre Artikel gleich auf und hoeren gleich auf. Das ist schon ok, man lernt das Handwerk, das ist wichtig. Aber sie muessten nachher, auf den Redaktionen muessten sie jemanden haben, der ihnen ein bisschen beisteht. Oder einen Gegenleser. Der sagt, Mensch schau mal hier... Ich sage dem Bauch... Hier ist so ein Bauch im Text, das sollte man kuerzen oder hier flieusst nicht. Sie brauchen diese Gepraechspartner, aber das ist heute nirgends mehr.

053

054 Haben Sie den auch das Gefuehl, dass die Leute die heute in den Journalismus gehen, sind andere als diejenigen, die fruher in den Journalismus gedraengt haben?

055 Das glaub ich ganz eindeutig. Die, die heute gehen, die gehen ohne Illusionen.

056

057 So Pragmatiker?

058 Ja, genau. Und fruher wollten wir die Welt veraendern. Oder wenigstens mal die naechste Umgebung. Wir haben noch daran geglaubt, an die Wirkung des Wortes. Und heute sind... Die schaufeln einfach so um, Sandhaufen hier, Sandhaufen dort. Einfach bis die Zeitung voll ist. Die wollen das... Das ist ihnen schon ausgetrieben worden. Das wird diesen armen Teufeln ausgetrieben, sobald sie den ersten Titel geschrieben haben. Dass sie selber eigentlich gar nicht wichtig sind, sondern ... Und auch der Beruf ist nicht wichtig, sondern es ist nur eine Unterlage fuer die Inserate und so. Das find ich schon schade.

059

060 Wenn Sie sagen, ausgetrieben worden... Haben sie doch auch ein bisschen einen Anspruch etwas zu bewegen und werden dann ermuechert oder sind sie schon grundsaeztlich Leute, die mit einer anderen Haltung an den Beruf herangehen?

061 Das kann ich ganz schwer beurteilen. Weil ich seh sie ja nicht vorher. Ich seh sie erst, wenn sie vor der Pruefung stehen. Ich kann mir aber vorstellen... Wahrscheinlich ist beides. Wahrscheinlich wird auch denen... Ich begreife diese Schulen, dass sie ihnen in Anfuhrungszeichen alle Flausen schnell austreiben, sonst werden sie todungluecklich, oder. Sie traumen vom grossen Artikel und den koennen sie nie schreiben. Sie sind wirklich Handlanger. Einfach hier 20 Zeilen und dort... Und diese Namen sind ja fast... Man kann sich gar keine Namen mehr merken irgendwie, weil der Stil immer gleich ist.

062

063 Aber das hat nicht mit den Jungen an sich zu tun, sondern mit der Sozialisation auf der Redaktion. Wenn ich Sie richtig verstehe?

064 Und in den Schulen, ja. Ich kann mir schon vorstellen, dass es hier... Ich meine... Es muss ja der gleiche Prozentsatz, muss ja da sein, wie fruher, der wirklich etwas moechte.

065

066 Also muss nicht so sein, aber kann so sein.

067 Ich kann es mir gar nicht anders vorstellen. Wenn ich mir jetzt vorstelle bei den Aerzten. Es gibt wahrscheinlich auch heute mehr solche, die des Geldes wegen Arzt werden oder wegen dem Ansehen. Vielleicht ist das hier... Ich kann diese Frage eigentlich nicht... Ich glaube schon, wenn ich so schaue, es gibt schon sehr viele, die sich irrsinnig Muehe geben und nachher richtig runtergekauft werden... Ja genau, eine zum Beispiel, die ist... Die machen solch einen Aufwand, um eine schoene Geschichte zu schreiben. Und danach wird es auf die Haelfte zusammengekuerzt. Oder ewig geschoben. Ich meine... Ich weiss nicht... Grad wenn sie jung sind... Dann ist es so ein Daempfer, oder? Und dann sagen sie, warum soll ich mich nochmals so anstrengen, wenn es ja doch nichts bringt.

068

069 Genau... Und sehen Sie noch weitere Gruppen, oder so Persoenlichkeiten, die sich so ein bisschen sammeln in gewissen Medien oder in gewissen Ressorts, wo Sie sagen, die unterscheiden sich klar von den anderen?

070 Also jetzt mach ich eine Gruppe, die total verschwunden ist. Das sind die Reise-Journalisten. Die sind... Die gibt's gar nicht mehr. Weil es hat keine... Keine Zeitung kann sich mehr Reisesite oder eine Reiseredaktion leisten. Und diese Reisejournalisten haben es natuerlich auch masslos uebertrieben. Die haben sich ueberall einladen lassen. Und haben einander, ihre Artikel von der Hotelbar aus geschrieben. Es ist auch... Reise-Journalismus ist echt auf den Hund gekommen. Die Konsequenz war dann, dass fast alle Zeitungen die Reiseseiten, die Reiseredaktion zugemacht haben. Die kaufen die Titel ein, einfach so, was gerade da ist.

071

072 Waren das spezielle Leute, die, die damals Reise-Journalisten waren?

073 Es haben sehr... Der klassische Reise-Journalist von früher, ist schon als ich angefangen habe, hat es ihn nicht mehr gegeben... Ja, es hat ihn noch gegeben, solche, die einfach losgezogen sind, nicht mit einer Pauschalreise. Das hat es noch gegeben, sehr wenig. Nachher ist einfach der... Das hat dann auch damit zu tun gehabt, die Zeitungen hatten kein Geld mehr, um selber Reisen zu finanzieren. Sie sind eingeladen worden, von Organisatoren. Und dann haben sie natürlich das geschrieben, was denen gepasst hat. Und der Artikel war sehr viel weniger wert, weil sie gemerkt haben, er ist halt im Auftrag von... So dass er wieder eingeladen wird. Und so ist der Reise-Journalist, ist eigentlich ziemlich auf den Hund gekommen. Das ist jetzt eine Gruppe, die total, die es fast nicht mehr gibt. Fast nicht mehr gibt es auch Medien-Journalisten. Die koennen sie an einer Hand abzählen. Mode-Journalisten, -Journalistinnen gibt es eigentlich auch nur noch bei den Frauenzeitungen. So in den... Ist eigentlich auch etwas, dass... Es gibt jetzt eher so Stil-Journalisten. Gerichts-Journalisten sind auch eine Gruppe, die man praktisch jetzt wegrationalisiert. Es bleiben eigentlich noch News-Journalisten, die in einem News-Room arbeiten koennen, die kompatibel sind mit den anderen, die kollegial sind, die rasch sind. Das ist eigentlich der Typ, der heute verlangt wird, ohne Ecken und Kanten.

074

075 Was meinen Sie mit ohne Ecken und Kanten? Oder was waeren Ecken und Kanten?

076 Also Ecken und Kanten ist zum Beispiel, früher... Ich kann mich wirklich... Bei uns... Sagen wir jetzt noch vor 20 Jahren... Wir hatten zum Beispiel sehr viele Alkoholiker, sehr viel. Das gibt es... Das kann sich heute keiner mehr leisten.

077

078 Warum waren denn viele Alkoholiker?

079 Dieser Beruf hat natürlich fast dazu geführt. Verstehen sie, man ist immer mit Menschen zusammen und auch abends... Wir hatten ueberall in der Stadt solche Beizen, dann hat man ausgetauscht... so osmotisch, praktisch. Zum Beispiel bei der Weltwoche, ich kann mich erinnern... Wir sassen jeden Abend in dieser Au. Sicher ein, zwei Stunden, nachher noch. Das war mir auch wichtig. Erstens hat es das Wir-Gefuehl gestaerkt und man hat so... Das gibt's heute alles nicht mehr... Gehen alle nach Hause, hundskauputt.

080

081 Also die Leute gehen nach Hause, weil sie nicht mehr arbeiten moechten?

082 Weil sie nicht mehr moechten, sie haben genug vom Beruf. Wenn sie bis um acht oder zehn in der Redaktion sind, im News-Room. Dann wollen sie nachher nur noch eins, nach Hause, dann moechten sie nicht nochmal mit den Kollegen... Also solche hatten wir. Wir hatten auch Leute, die wirklich ein Hobby gepflegt haben, extensiv. Zum Beispiel das Militaer. Aber der hat dann wirklich alles gewusst ueber Militaer oder... Heute sind es eigentlich nur noch solche, die zum Beispiel ueber Wein, das ist jetzt heute der... Aber es sind alles so Genussmittel. Aber damals waren es wirklich Spezialitaeten, die die Zeitungen auch mittragen mussten, auch finanziell. Die haben dann auch den Platz gekriegt, wenn einer jetzt... Da war der M.K., wenn er gesagt hat, jetzt muss ich ueber den neuen Panzer schreiben, eine Seite. Dann hat er den Platz gekriegt. Es ist sehr viel farbiger.

083

084 Und was ist der Grund, dass heute die Leute mit Ecken und Kanten nicht mehr in den Redaktionen sind?

085 Weil man viel mehr funktionieren muss. Sie haben früher viel mehr... Ob sie jetzt damals bei der Weltwoche um 10 oder 11 gekommen sind, hat keine Rolle gespielt, man ist dann einfach am Abend laenger geblieben. Heute sind die Zeiten viel verbindlicher und sturer. Also man muss dann und dann dort sein und dann und dann gehen. Also, es ist... Es sind keine Freiraume mehr. Man ist eingebunden ins Produkt Zeitung.

086

087 Und glauben sie, diese Freiraume waeren wichtig? Abgesehen vom Wohlbefinden und dass es noch schoen ist.

087 Freiraume zu haben. Ist es fuer eine Zeitung wichtig, dass die Redaktoren diese Freiraume haben oder waere es wichtig?

088 Ich finde, es waere schon wichtig, weil eine Redaktion oder Zeitung lebt ja eigentlich von diesen Leuten, die dort angestellt sind. Und je mehr einer ein Hobby hat oder Interessen, die er verfolgt, desto mehr koennen die Zeitungen profitieren, von diesem Spezialwissen. Und heute ist das aber alles nicht mehr. Heute werden die Themen gesetzt, das und das und das und das. Es wird eigentlich gar nicht mehr genutzt. Ausser beim Radio, beim DRS2. Beim Kulturradio, dort wird das sehr... Dort kann jeder wirklich... Ob sie jetzt Marionetten als Hobby haben oder Orgelspielen. Das ist der einzige Sender, moechte ich sagen, das einzige Medium in der Schweiz, wo jemand seine Hobbies noch ausleben kann. DRS2.

089

090 Warum gerade dort?

091 Die sind... Erstens sind sie staatlich, sie haben keine Konkurrenz, sie muessen nicht auf die Inserate schauen. Sie werden staatlich... Von Konzessionen... Sie werden gefuettert. Sie haben sich irgendwie diese Nische behalten. Sie sind weit weg in Basel, wo man sie nicht so genau ueberpruefen kann. Und es ist natuerlich wunderbar fuer die, die dort arbeiten. Aber es ist natuerlich auch das Thema von meinem Buch... Sie uebertreiben es dann. Es ist einfach so ein Spezialistentum. Dass man einfach... Also, mich langweilt es dann zum Teil. Wenn sie dann so...

092

093 Ok. Es wuerde mich noch wundernehmen, sehen Sie Unterschiede zwischen, wenn wir jetzt die Ressorts nehmen, ich sag jetzt Inland-Journalisten, Lokal-Journalisten, Wirtschafts-Journalisten, die klassischen Ressorts. Haben Sie das Gefuehl, die Leute, die in diesen Ressorts sind, sind unterschiedlich? Also, dass jetzt die Wirtschafts-Leute anders sind als die Lokal-Leute?

094 Auf jeden Fall.

095

096 Wie denn? Versuchen Sie mir mal diese Ressorts...

097 Wirtschaft wuerde ich sagen, dort sind... Wirtschafts-Journalisten sind nicht in erster Linie Leute, die gerne schreiben. Sondern die, die Interessen der Wirtschaft, die das interessiert. Einfach das Auf und Ab. Und das ist... Es gibt sehr viele Wirtschafts-Journalisten, die gar nicht gerne schreiben, aber sie sind sehr interessiert an den Mechanismen. Lokal-Journalisten, Inland-Journalisten, dort sind... Es ist eigentlich etwas, wo man zuerst hinkommt, so Lokal und Inland. Und es gibt auch... Zuerst kommen sie ins Lokale, also in der Hierarchie, und dann ins Inland und dann ins Ausland, und dann Wirtschaft. Wirtschaft und Ausland sind ungefähr hierarchisch gleichgestellt. Und dann kommt die Kultur. Kultur wird auf keiner Zeitung ernst genommen. Kultur-Journalisten sind total, rotieren allein und um sich herum. Und sind auch auf ganz rechts gerichteten Zeitungen, sind die manchmal ganz links. Und duerfen es auch sein, weil der Chefredaktor das ja doch nicht liest. Und darum... Das Feuilleton ist, zum Beispiel auch bei der Frankfurter Allgemeinen oder so... Das sind oft die... Dort sind noch die ausgepraegtesten, wildesten Charaktere, dort sind wirklich... Dort sammelt sich alles, was irgendwie sonst nicht reinpasst. Und die Inlaender muessen fleissig sein, das sind ganz Fleissige. Und die Auslaender, dass ist natuerlich so, bei jeder Zeitung ist, oder bis jetzt noch... Jetzt kippt es komischerweise, weil die Schweiz sich gar nicht mehr so fuer das Ausland interessiert. Das ist wie in Amerika, da sind alle nur noch Inland. Aber die Ausland-Redaktoren waren natuerlich so die Krone. Die durften die Front schreiben, die hatten... Wenn die in der Redaktions-Konferenz... Die sagten, wo es durch geht und so weiter. Das waren die Stars.

098

099 Und das ist heute nicht mehr so?

100 Ich glaube nicht. Ich glaube jetzt, wenn sie mal schauen... Das Ausland, es verschwindet auch immer mehr von der Front. Zum Beispiel beim Tagi ist es fast nicht mehr... Auch bei der NZZ, es ist gar nicht mehr so wichtig. Es ist so eine Nabelschau im Moment. Alle beziehen sich so auf das eigene Land. Jetzt grad auch beim Tagi, sehr oft sind es reine lokal, Zuerich-Themen, die auf der Front sind. Ich finde das verrueckt. Ich glaube, es gibt jetzt einen Wandel.

101

102 Und was sind denn Auslands-Journalisten fuer Leute? Abgesehen davon, dass sie den prestigetraechtigsten Job hatten frueher. Also, wenn sie sagen, Inland-Journalisten sind so ein bisschen fleissige...

103 Ja, also die Ausland-Journalisten... Es gibt natuerlich... Die haben natuerlich auch... Die meisten waren ja mal Korrespondenten, in Washington oder in Nairobi, oder irgendwo. Sie bringen schon, sagen wir mal ein gewisses internationales Flair und haben einen Ueberblick... Und kennen x Leute. Also auf internationaler Ebene, sie haben ihre Beziehungen. Und wenn sie, sagen wir jetzt mal, wenn sie Sarkozy anrufen oder so. Sie haben schon durch ihr Beziehungsnetz, sind sie irgendwie wichtiger. Und das zelebrieren sehr viele natuerlich dann auch... Und sie sagen jetzt muss ich noch schnell... Ich weiss jetzt nicht, nicht gerade den Papst, aber irgendeinen anrufen. Schau mal dort, was der Minister soundso sagt. Und das ist schon... Sagen wir mal gesellschaftlich sind das die, die on top verkehren.

104

105 Und Sport-Journalisten?

106 Sport-Journalisten... Das find ich eigentlich, die wahnsinnig spannende... Aber der Fluch von denen ist... Ich finde Sport ueberhaupt etwas vom aller Spannendsten, denn sie koennen... Wenn sie Sport beschreiben, das ist ein Abbild vom Leben, nur mit sehr viel einfacheren Strukturen. Sie koennen... Es laeuft alles genau so ab wie im Leben. Und das ist ein irrsinnig tolles Feld, welches viel zu wenig genutzt wird. Es ist sehr... Ich glaube, wenn ich nochmals anfangen wuerde, ich wuerde, glaube ich Sport-Journalistin werden. Weil das ist so spannend.

107

108 Und warum wird das zu wenig genutzt?

109 Warum zu wenig...

110

111 Also das Potential, das Drama, welches eigentlich in jedem Fussballmatch drin steckt... Wie Sie sagen, wird nicht so genutzt.

112 Es ist natuerlich auch etwas, was wahnsinnig schnell gehen muss. Wenn am Abend ein Match ist, muss das um Mitternacht im Blatt sein. Es gibt zum Beispiel den B., vom Sonntags-Blick, der macht nur Formel Eins. Und der macht nur Formel Eins. Und was der aus dieser Formel Eins rausholt. Der lebt natuerlich dann mit dieser Truppe. Und dann... Der bringt diese Zwischentoene, der bringt immer wieder Artikel, auch ohne dass jetzt gerade ein Rennen ist. Einfach so Sachen, die dazwischen passieren. Und das ist eben das Spannende. Oder auch zum Beispiel jetzt mit Tennis. Sie haben sicher jetzt gelesen, beim Agassi, die Interviews, die jetzt gekommen sind, die Interviews mit ihm, das ist so wahnsinnig spannend. Und jetzt wo er nicht mehr dabei ist, und wie er darueber redet. Und das find ich... Aber eben, die meisten stehen unter Druck. Und es sind sehr viele, die auch beim Sport anfangen, halt junge. Die dann irgendwie vielleicht auch noch nicht so viel wissen, wie das alles laeuft. Und dann lieferst du halt die Resultate und that's it... Sie merken schon, ich rede sehr schwarz weiss.

113

114 Das ist gut, wenn Sie so empfinden. Und wie sehen Sie so... Ich sag jetzt mal, man hat ja... Einerseits die Ressorts, jetzt mal funktionell, dann hat man aber auch die Medien, also man hat Sonntags-Zeitungen, wir haben Gratis-Zeitungen, wir haben Tages-Zeitungen, wir haben Regional-Zeitungen. Sehen Sie da auch Unterschiede zwischen diesen Leuten, die auf den jeweiligen Redaktionen arbeiten? Wo Sie sagen koennen, die unterscheiden sich ganz klar von denen... Auf die Persoenlichkeit bezogen.

115 Auf die Persoenlichkeit... Also, Radio-Zeitungen zaehlen eigentlich fast nicht, weil das ist ja... Eigentlich sind das Programme. Und sehr oft sind diese Gefaesse werden einfach abgefüllt, auch vom Ausland. Man kriegt so Presstexte und haengt das rein... Ist noch schwierig. Es sind Journalisten... Wenn ich auf der Strasse einen seh, dann weiss ich, das ist ein Journalist. Ich spuer das einfach. Wenn im Zug einer sitzt, bevor er noch den Computer rausnimmt, dann weiss ich schon irgendwie... Wie er sich... Wie er sich umsieht, wie er sofort seinen Platz findet, wie er alles... Aber es ist, glaube

ich wirklich... Jetzt kommen wir wieder zum Anfang... Ich glaube der Journalist ist wirklich ein Typ. Das ist einer, der wirklich... Dieser Ad-hoc-Journalismus, wissen Sie... Jetzt passiert, jetzt muss es passieren. Und das gibt eine Art Sprungkraft. Ich glaube, das haben alle, die im Tages-Journalismus, also im Magazin-Journalismus, die muessen es natuerlich auch haben, oder sollten es haben. Ich glaube schon etwas... Sofort bereit. Zu allem. Und sofort etwas sehen. Und andere... Natuerlich der NZZ-Journalist... Das ist frueher... Das sind jetzt aber auch Unterschiede, die es nicht mehr gibt. Der NZZ-Journalist war wirklich ein Krawatten-Traeger. Wirklich, also bis zum... Auch wenn niemand mehr sonst... Er war der, der aus dem Hause NZZ gekommen ist. Und mit einem wahnsinnigen Spesenkonto ausgestattet. Also das ist... Der hat sich... Natuerlich der Blick-Journalist auch, wenn man diese zwei, also die Gegenpole nimmt. Also den Blick-Journalisten kennt man auch.

116

117 Wie hat man denn den Blick-Journalisten erkannt?

118 Ja, mit Lederjacke und meistens ein bisschen bullig. Es ist wirklich fast wie im Klischee. Bisschen bullig und sofort dabei, ueberall. Und sehr ein direkter Draht, sehr. Einfach hin und tack. Und er andere hat das Gefuehl, er kennt ihn schon jahrelang. Ein Boulevard-Journalist muss diese Naehة schaffen koennen.

119

120 Und ein Kravatten-Traeger bei der NZZ hatte dann eher ein bisschen ein herrschaftliches Auftreten gehabt?

121 Er ist gekommen mit seiner Zeitung im Ruecken. Er ist eigentlich... Er hat die NZZ verkoerpert. Und hat gewusst, der andere repektiert ihn nur schon weil er von dieser Zeitung kommt. Und das hat natuerlich dann auch... NZZ-Journalisten haben sehr oft ueber... Heute ist es nicht mehr so. Aber es ist doch immernoch eine Gilde fuer sich, die, sagen wir jetzt mal, auf die anderen herunterschaut.

122

123 Aber Sie glauben, die Unterschiede zwischen einem typischen Blick-Journalisten und einem typischen NZZ-Journalisten sind kleiner geworden? Wenn Sie sagen frueher war es so.

124 Absolut. Das glaube ich. Ich meine, nur schon wenn sie die NZZ lesen, auch in den Texten, die ist viel boulevardiger geworden. Und sehr viel persoenerlicher auch. Gerade auch in den Kolumnen, sogar im Text, es ist sehr viel mehr die persoenerliche Sichtweise. Nicht mehr das von der hohen Warte herunter dozieren.

125

126 Und die Leute werden dann auch anders die dort arbeiten, mittlerweile?

127 Ja, also es ist natuerlich schwierig. Die alte Garde bei der NZZ die wehrt sich natuerlich gegen jede Veraenderung. Aber sehr viele von dort haben sie jetzt fruehpensioniert. Und die sind draussen, diese Saeulen von... Also nicht gesellschaftlich, diese NZZ-Saeulen, gibt es praktisch keine mehr. Und die Jungen draengen nach und ich glaube schon, dass die Jungen das Ganze auflockern. Und die NZZ hat sich ja praktisch, um a jour zu bleiben, hat sich dann NZZ am Sonntag geschaffen. Dort sollten dann die boulevardigen Themen sein. Aber es ist heute noch so, zum Beispiel im Hauptblatt, die finden die NZZ am Sonntag ist unter ihrer Wuerde.

128

129 So farbig und so...

130 Ja, genau und wehe, wenn natuerlich in der NZZ am Sonntag Fehler passieren, wie da mit dem (...) und so... Ist das ein Triumph-Geheul beim Hauptblatt.

131

132 Jetzt wuerden wir noch zu einer weiteren Frage kommen. Ganz allgemein. Persoenlichkeit und Journalismus wuerde mich interessieren. Wie wuerden Sie sagen, wo bei welchen Punkten, kann sich die Persoenlichkeit des Einzelnen sich einwirken, auf das was er macht?

133 Also ganz sicher ist es Einfuehlbarkeit, also Sensibilitaet. Das find ich schon... Sensibilitaet, das ist... Sich einfuehlen koennen in einen anderen Menschen, das ist schon... Das find ich schon sehr wichtig. Es hilft auch. Das ist etwas, was...

134

135 Das waere so bei den Recherchen?

136 Ja, bei den Recherchen, genau. Und Hartnaeckigkeit, man darf einfach nicht aufgeben, auch wenn zehnmal abgesagt... Ist es das was Sie wissen wollen, was ich jetzt sage, nicht ganz?

137

138 Doch. Gewisse sagen einfach wie, Persoenlichkeit spielt gar nicht so eine Rolle, weil News schreiben ist News schreiben. Jeder berichtet gleich von einer Bundeshaus-Konferenz, oder mehr oder weniger, es kommt nicht so darauf an, ob man der Mensch A oder der Mensch B ist. Es kommt nicht darauf an, ob ich es mache oder sie, wir schreiben... Oder Fussballmatch, YB hat gewonnen, ob jetzt Sie das schreiben oder ich. Und andere behaupten, nein Persoenlichkeit ist eminent wichtig, den persoenerlichen Ansatz kann man auch rueberbringen in einem Artikel. Hier drueckt sich etwas von mir aus. Das ist sozusagen mein Werk, welches auch ganz fest die Handschrift von mir traegt. Das waeren jetzt die zwei Extreme. Mich wuerde jetzt interessieren, wo Sie Anhaltspunkte sehen, wo sich eine Persoenlichkeit manifestieren kann. Und ob sie sagen wuerden, Persoenlichkeit ist sehr wichtig oder sie ist nicht so wichtig fuer den Journalismus.

139

Also eine Persoenlichkeit kann sich nur manifestieren, wenn sie Zeit haben zum Schreiben. Nur so kommt das durch, sagen wir jetzt mal, Ironie oder Gerechtigkeitsgefuehl oder auch gesellschaftliche Ansichten. Das koennen sie nur mit Schattierungen durchbringen. Also das koennen sie nicht... Mensch, ich weiss nicht, ob ich Sie richtig verstanden habe. Das ist natuerlich, wenn sie sich selber... Wenn sie ihr eigenes Wesen, dann faengt natuerlich der Journalismus an spannend zu werden. Wenn sie wirklich ein Gegener sind von dem, den sie interviewen. Wenn sie wirklich ihre ganze eigene Welt dem gegenueberstellen, und praktisch so wie fighten, oder wenn sie anfangen zu diskutieren, dann ist es schon... Dann koennen sie das auch nachher... Koennen sie sich selber... Aber ich bin eben... Ich halte nichts von Artikeln, in denen ein Ich vorkommt. Ich kann das nicht ausstehen. Sondern die Haltung von... Es sollte die Haltung sein vom Journalisten, die sich manifestiert. Zum Beispiel, ich habe jetzt gerade... In der heutigen Zeit... Ich war im Dolder an

einem Kongress... Da holen Schweizer Kantone Fluechtlinge, Milliardaere von Deutschland hinein, ueberhaupt von der ganzen Welt, alles Steuerfluechtlinge... Und das war natuerlich wahnsinnig spannend und es ist Geld da, es waren Milliarden da, vor allem Russen. Und jetzt koennen sie sich entscheiden, wie machen sie das. Tun sie die... Sagen sie, das sind alles Gauner, die Schweizer auch, die die reinholen. Und dann muessen sie irgendwie... Ich habe mich jetzt entschlossen, ich tue das Ganze auf eine... Also ironisch abhandeln gegen alle, es gibt keine Boesen und keine Schlechten, sondern es ist einfach ein Spiel.

140

141 Und wie bringen Sie das rueber, diesen Ansatz? In der Haltung?

142 In der Haltung. Indem sie nichts ernst nehmen. Weder das Geld, das ist das Wichtigste. Sie duerfen das Geld nicht wichtig nehmen. Sie duerfen das Dolder dort oben... Nicht schreiben Luxus-Herberge, grauenhaft, wenn dieses Wort kommt. Sie duerfen die Schweizer, die die Leute anlocken, nicht fuer wichtig nehmen, nicht fuer Gauner. Sie duerfen die Auslaender nicht... Das wird ein Spiel, sie muessen sie wie Marionetten herumschieben. Oje, drueck ich mich richtig aus, oder nicht richtig? Das Wichtige ist eigentlich, dass man bei jeder Reportage, muessen sie... Gut ist, wenn man schon vorher einen Ansatzpunkt hat, wie eine Beleuchtung. Ich nenne das Beleuchtung. Zum Beispiel, als das WEF in Davos, da hatte ich einfach als Beleuchtung, Davos wird zum Drittweltort. Wissen sie, ueberall so Maschinenpistolen, alles Stacheldraht... Und das habe ich dann genommen als Grundlage fuer den ganzen Artikel. Wissen sie, sie muessen selber etwas schaffen. Sie duerfen nicht ausgesetzt sein, dem was ihnen geboten wird. Sondern sie muessen selber eine Meinung haben zu dem.

143

144 Und warum muss man das? Das ist jetzt ja eigentlich wie eine Zielvorgabe von Ihnen. Aber warum?

145 Ja, sie muessen sich vorstellen am WEF sind sie mit ungefaehr 500 anderen Journalisten dort. Jeder schreibt ungefaehr das Gleiche. Im Dolder waren wir etwa 20 Journalisten, jeder schreibt das Gleiche. Sie muessen irgendwie, um sich zu unterscheiden, eine Persoenlichkeit zum... Sie muessen ihre journalistische Persoenlichkeit zum Tragen bringen. Und das koennen sie nur, indem sie sich 10 Gedanken mehr machen als der ganze Rest. Und das macht man sich mit Vorteil schon vorher.

146

147 Aber im Interesse von wem muss man diese journalistische Persoenlichkeit zum Tragen bringen?

148 Im Interesse vom Leser, damit der Artikel spannender wird. Verstehen Sie, wenn Sie etwas haben, bei dem der Leser nicht das Gefuehl hat, er liest zum hundertsten Mal den gleichen Artikel. Sondern Sie muessen ihm eine total neue Sicht bieten. Und damit Sie ihm diese total neue Sicht bieten koennen, muessen Sie sich moeglichst schon vorher ueberlegen, Mensch, was ist das eigentlich, was ich jetzt... Warum gehe ich dort hin? Es ist von Vorteil, wenn man es schon vorher weiss. Weil man hat dann weniger Irrlaeufer. Sonst sind sie dann dort und denken, was koennt ich jetzt schreiben. Und wenn sie schon vorher wissen, in welche Kerbe Sie hauen, dann ist das sehr viel einfacher, weil sie von der ersten Minute an Material sammeln koennen. Ich glaube das ist schon, eine Ansicht haben von den Sachen. Aber es darf eben keine... Vielleicht ist es das, was Persoenlichkeit ausmacht, dass man eine Ansicht hat von etwas. Aber es duerfen keine Vorurteile sein. (Telefon klingelt, kurzer Unterbruch). Eben, es duerfen keine Vorurteile sein. Aber man muss dann auch bereit sein umzustellen, sonst laufen sie dann auf der falschen Spur.

149

150 Eben es kann auch eine Gefahr sein, natuerlich.

151 Ja, ich glaube, das ist es. Mensch, ich glaube jetzt haben wir es. Persoenlichkeit ist der Luxus, dass man Zeit hat, sich Gedanken zu machen ueber das Thema. Und man will das auch machen. Dass ich nicht nur praktisch der Roboter ist, der alles auf sich wirken laesst und es dann mehr oder weniger runterschreibt.

152

153 Finden Sie denn auch eine Autorenzeile wichtig? Also finden Sie es wichtig, ob jetzt ein Kuerzel steht, oder dass der Journalist seinen Namen ueber den Artikel schreiben kann.

154 Also ich wuerde schon sagen... Ich habe schon gerne den Namen. Also ich habe ihn gerne bei mir und ich habe ihn gerne bei anderen. Weil ich weiss dann genau, was mich erwartet. Ob es sich lohnt, dass ich den Artikel lese oder nicht. Wenn du den Kuerzel... Ok, bei der NZZ weiss man, das ist so und so. Aber ich habe schon gerne den Namen. Das ist wie eine Visitenkarte. Das erleichtert es, finde ich schon.

155

156 Als Leserin jetzt?

157 Ja, auf jeden Fall.

158

159 Und als Journalistin, legen Sie Wert darauf, dass Ihr Name...

160 Ja, ich finde auch. Ich steh auch gerne zu dem, was ich geschrieben habe. Und zwar mit dem vollen Namen, nicht nur mit MS oder so. Es gibt zu viele MS. Man muss auch Verantwortung uebernehmen fuer das.

161

162 Also, dass traegt fuer sie den Aspekt, dass man dann Verantwortung uebernimmt, fuer das was man geschrieben hat.

163 Ja, genau. Aber auch, ich muss wirklich sagen, es ist auch irgendwie... Wenn jemand ein Instrument spielt, moechte man auch gerne wissen, wie der heisst. Ich finde es ist auch persoenlicher. Sonst ist man nur so ein Teil von... Anonym, und das zaehlt sowieso nicht. (Licht wird angezuendet, kurzer Unterbruch)

164

165 Aber ich glaube, sie gehen schon sehr vom Modell Autoren-Journalismus aus.

166 Absolut.

167

168 Wenn man jetzt einen Gratis-Zeitung-Journalist nimmt oder ein Tages-Journalist bei einer Regionalzeitung. Ist das vielleicht... Sind die Mechanismen anders oder ist der Stellenwert der Persoenlichkeit weniger wichtig?

- 169 Ja ja, genau. Dort ist man vielmehr Raederwerk... Man ist Teil der Zeitung. Und wenn man so will, ein Autor oder Autorin benutzt die Zeitung als Plattform. Es ist wirklich so.
- 170
- 171 Also auch ein Ausnutzen auch, sozusagen?
- 172 Ja, einfach be-nutzen. Ich wuerde sagen, es ist... Man benutzt das, um seine Meinung und Weltsicht darzulegen. Und die anderen ordnen sich der Information unter.
- 173
- 174 Und streben darum alle in den Autoren-Journalismus?
- 175 Wahrscheinlich, es ist einfach ein eitler... Es ist eitel. Sie koennen sich ausleben. Und das ist... Ich finde das Wichtige beim Autoren-Journalismus ist, dass man bescheiden bleibt.
- 176
- 177 Und wie kann man das?
- 178 Indem man seine Grenzen kennt. Indem man einfach denkt, einfach immer sieht, ich bin... Wie ich vorher eigentlich gesagt habe... (Telefon klingelt, kurzer Unterburch) Es ist... Ich bin nicht wichtig. Das find ich schon... Ich bin einfach ein Zeitzeuge, eine Zeitzeugin. Das find ich... Und wenn man ein bisschen etwas bewegen kann, ist es wunderbar, aber meisten kann man nichts, nur aufregen.
- 179
- 180 Gut, dann wuerden wir noch zur letzten Frage kommen. Was mich noch interessieren wuerde, bei der Bankenkrise jetzt wurde oft gesagt oder ist behauptet worden, dass das Problem, welches entstanden ist, vielleicht auch dadurch entstanden ist, dass alle Banker ein bisschen gleich ticken und ein bisschen so wie ein Kreis gebildet haben, der dann in eine gewisse Richtung abgedriffet ist. Also ich sag jetzt die Gier, sich gegenseitig aufstacheln, und dann immer mehr Risiko eingehen, und irgendwann sind wir in dieser Misere gelandet. Wenn Sie jetzt versuchen eine Analogie zu machen zu den Journalisten, wenn Sie sagen, die sind auch alle sehr eitel oder eher neugierig oder Abwechslung suchend. Gibt es vielleicht Sachen, die sich besonders positiv oder negativ auswirken, weil alle Journalisten so ein bisschen aehnlich sind? Oder sich vielleicht so ein bisschen im Kreis drehen miteinander. Einfach jetzt analog zu den Bankern?
- 181 Das ist jetzt ganz schwierig. Ich glaube, im Unterschied... Die Banker haben ja eigentlich das Unglueck selber verursacht. Journalisten sind eigentlich Opfer der wirtschaftlichen Verhaeltnisse. Wissen Sie, es sind ja eigentlich die Zeitungen, die Verlage, denen es schlecht geht, weil die Inserate ausbleiben. Sie sind eigentlich Opfer von dem... Also sie haben das nicht selber verursacht.
- 182
- 183 Vielleicht muss ich das etwas praezisieren. Ich meine nicht in Bezug auf die Finanzkrise, das war nur ein Beispiel, was passieren kann, wenn alles Leute, die eine aehnliche Persoenlichkeit haben, sag ich jetzt mal, bei den Bankern beispielsweise geldgierig... Wenn die alle in der gleichen Branche sind, zusammen miteinander... Dann kann, jetzt in diesem Fall hat sich das negativ ausgewirkt. Oder es wird behauptet... Bei den Journalisten jetzt vielleicht gar nicht in Bezug auf die Finanzkrise, sondern in Bezug auf andere Auswirkungen. Sehen Sie da etwas, wo man sagen kann, das ist darum, weil alle Journalisten ein bisschen aehnlich sind. Und sich auch in dem noch gegenseitig bestaerken?
- 184 Ja, also. Vom Charakter her glaube ich nicht, eher von der Zeit. Nein, vom Chrakter her... Vielleicht kommt mir noch etwas in den Sinn, aber auf Anhieb nicht. Ich glaube es ist eher diese wahnsinnig fehlende Zeit... es ist einfach so, dass einer vom anderen abschreibt. Das ist es... Auch sehr viele von jenen, denen jetzt gekuendigt wurde, die haben sich nie eine Nische geschaffen. Das ist dann einfach so eine Art... Vielleicht ist das auch eine Art, eine gewisse Gleichgueltigkeit geworden, ja es kommt ja doch nicht darauf an, ich bin ja doch nur eins von vielen, und ich werde entsorgt, wenn... Und dass dann eine gewisse... Dass vielleicht der Beruf nicht mehr so richtig ernst... Aber das geht nicht in ihre Richtung. Aber ich koennte mir das vorstellen.
- 185
- 186 Das abschreiben voneinander.
- 187 Ja. Keiner hat mehr Zeit fuer Recherche, richtig. Und dann kriegt man den Einheitsbrei. Oder es ist, sehr viele Zeitungen sind einfach ein Einheitsbrei. Und das macht es dann wieder uninteressant. Es ist so eine, eine Schlange, die sich in den Schwanz beisst. Es ist... Das find ich... Und sehr viel hat es auch... Gerade wenn sie jetzt beim Tagi sind, der ist ja sehr gut gelaufen ist. Sehr viele haben sich gar nie spezialisiert auf irgendetwas... Sie haben einfach nur Daily Business gemacht und das raecht sich dann natuerlich, wenn... Ich finde schon, jeder sollte irgendwie... Als Journalist... Also ich gebe das jedem Jungen auf den Weg, dass sie sich spezialisieren auf irgendetwas. Dass sie dann einfach unentbehrlich werden. Wo man dann gefragt wird, sie haben immer ueber, weiss nicht was geschrieben. Und dann, wenn das Thema aufkommt, oder ueber alternative Medizin oder irgendsoetwas, dann ruft man die an und zwar ganz gezielt. Und dann kommt man immer wieder. Oder Tierversuche oder irgendwas. Und dann sind sie ploetzlich die Frau fuer das. Sie muessen dann ihre anderen Themen nicht fallen lassen, aber das finde ich schon wahnsinnig wichtig... Auf diesem Gebiet immer weiter informieren... Also, wenn mir etwas zu dieser Frage noch in den Sinn kommt... Nein, es ist schwierig.
- 188
- 189 Ja, es ist auch ein bisschen eine komplizierte Frage.
- 190 Ich versteh es schon ein bisschen, sie wollen einen weiteren Aspekt auf die Persoenlichkeit. Und das waere natuerlich eine tolle Sache... Aber es ist noch recht schwierig.